© CANADA DEPARTMENT OF JUSTICE, 2002
PERMISSION TO REPRODUCE GRANTED TO HER MAJESTY IN RIGHT OF CANADA, AS REPRESENTED BY THE DEPARTMENT OF JUSTICE, ON 3RD OF DECEMBER, 1996. ALTHOUGH EVERY EFFORT HAS BEEN MADE TO ENSURE THE ACCURACY OF ITS CONTENT, THE DEPARTMENT OF JUSTICE ASSUMES NO RESPONSIBILITY FOR THE ACCURACY OR RELIABILITY OF THE INFORMATION CONTAINED HEREIN.

REPRODUCTION IN WHOLE OR PART THROUGH MICROMEDIA IS PERMITTED, SUBJECT TO THE FOLLOWING RESTRICTIONS. TRANSLATIONS AND MODIFICATIONS ARE NOT PERMITTED.

ALTOUGH EVERY EFFORT HAS BEEN MADE TO ENSURE THE ACCURACY OF ITS CONTENT, NO REPRODUCTION BY MICROMEDIA SHALL SUGGEST THAT THE MINISTER OF JUSTICE ASSUMES ANY LIABILITY FOR THE ACCURACY OR RELIABILITY OF THE INFORMATION CONTAINED HEREIN.

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

ANNUAL REPORT

2001

National Office

Canadian Human Rights Commission
344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: *info.com@chrc-ccdp.ca*
Web site: *http://www.chrc-ccdp.ca*

Regional Offices

Atlantic

Office Address:
Suite 504
5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3T2
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Quebec

Suite 470
1253 McGill College Avenue
Montréal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

South Tower, Suite 1002
175 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies and Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Northwestern Ontario and Nunavut)

175 Hargrave Street, Suite 750
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

308-10010 106 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

Suite 420
757 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6C 1A1
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386

102-04916/

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

ANNUAL REPORT

2001

- This Annual Report is one of two reports the Commission has submitted to Parliament. Its companion volume, *Employment Equity Report*, fulfills the Commission's legislative requirement to report annually on its work under the *Employment Equity Act*. The latter report describes the audit process that the Commission is required to carry out, and the progress made by employers in complying with the Act.
- The Commission also issues a *Legal Report* that provides information on key court and tribunal decisions in 2001.
- These publications are available on the Commission's web site at http://www.chrc-ccdp.ca.

© Minister of Public Works and Government Services 2002
Cat. No. HR1-2001
ISBN 0-662-66352-7

This publication is available as a sound recording, in large print,
in braille and on diskette.
It is also available on the Commission's web site at:
http://www.chrc-ccdp.ca

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2002

The Honourable Daniel Hays
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act*, I have the honour to transmit the *2001 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2002

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act*, I have the honour to transmit the *2001 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

Our Vision

We envision the Canadian Human Rights Commission as a dynamic and progressive leader, contributing to a society where people respect human rights and diversity and treat each other with dignity.

Our Mission

We protect and advance human rights by providing a forceful, independent, and credible voice for promoting equality in Canada.

We work to discourage discrimination and disadvantage, and ensure compliance with the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*.

We share our experience and cooperate with human rights institutions in Canada and in other countries.

Our Values

At the Canadian Human Rights Commission we value:

- the integrity, commitment, teamwork, and expertise of our Commissioners and staff;
- a workplace that benefits from the diversity of Canadian society;
- relevant and accessible services delivered using fair, efficient, and transparent processes; and
- the contribution made by those who work to advance human rights and equality.

TABLE OF CONTENTS

Introduction 1

Health of Human Rights in Canada 2

Case Work 25

Human Rights Promotion Activities 35

Biographies of Commissioners and Secretary General 42

Organization of the Commission 45

Financial Statement 47

Introduction

Human Rights are often among the first victims of war. So it is not surprising that after September 11, governments and citizens around the world focused mainly on security. Indeed, the right to life is the bedrock of human rights — without it, all other rights are meaningless. We must ask ourselves, however, what price we are willing to pay for a greater measure of security. This is the issue Canadians faced in the fall of 2001.

During the debate on the Government's proposed anti-terrorism measures, many Canadians urged Parliament to act cautiously in limiting our human rights. They urged measures to ensure that Canada remains a country that treats all its people, whatever their race or religion, with respect.

But how can we best ensure that this is so? One important step would be to provide front-line human rights institutions like the Commission with the tools they need to carry on the fight.

Successive governments have talked about fundamentally reforming the *Canadian Human Rights Act* but have not followed through. The Commission's mandate and structure — a generation old — need modernizing. The work of human rights protection and promotion has become significantly more difficult and complex in the 23 years since the Commission opened its doors. Handling the complaints load means that very limited resources are available for the equally important task of preventing, through human rights education and policy initiatives, discrimination before it occurs.

The first part of this report outlines what the Commission has done over the year to protect and promote human rights, and to comment on major human rights developments. It looks at the year's important human rights events, and highlights relevant actions of our government and of our courts and tribunals.

Subsequent chapters on case work and human rights promotion provide statistics on human rights complaints dealt with by the Commission, as well as details on some of the promotion and education activities carried out nationally and in specific regions of the country.

Health of Human Rights in Canada

Security and Human Rights

The threat of terrorism dominated the state of human rights in Canada in the latter part of 2001. Parliament approved anti-terrorism legislation and, at the end of the year, was considering a *Public Safety Act* allowing designated security zones controlled by the military. New immigration and refugee legislation was adopted that, in many respects, restricted human rights more than the previous law. Early in 2002, the Supreme Court of Canada decided that security considerations could in certain limited circumstances justify deporting someone to a country where they face torture.

Viewed separately, and in light of September 11, these measures might be seen as relatively benign — a reasonable price to pay for an increased sense of safety. However, with each incremental measure, our cherished human rights are narrowed a little more. The cumulative result may be a Canada where Canadians feel safer in the short term but in the longer term does damage to the human rights foundation on which the country is built.

It was just this concern that the Chief Commissioner stated when she appeared before the House of Commons Standing Committee on Justice and Human Rights examining the *Anti-Terrorism Act* (Bill C-36), which was subsequently passed into law. She recognized that the Government must guard against the threat of terrorism, but stressed that any legislation must be fully consistent with international human rights standards and with the *Charter of Rights and Freedoms*. She indicated to the Committee, "in our haste to introduce new measures to counter terrorism, we must not put in place measures that exceed this aim and jeopardize human rights. Let's fight back against terrorism and bring the guilty to justice but let us not endanger the innocent in our haste or abandon the very rights and freedoms which are the terrorist's target."

The Government assured Canadians that Bill C-36 and other legislation intended to tighten security balanced the need to respond to terrorism with the need to preserve rights and freedoms. But as the Chief Commissioner asked the Committee, "are we getting enough additional security from the additional powers to justify these encroachments on human rights?"

In the Commission's view, in many important respects, the answer was no. Foremost among the difficulties with Bill C-36 was the definition of terrorism. The Commission, along with many other witnesses, expressed concern that the broad and rather vague definition of terrorism proposed by the Government might be misused to quash legitimate dissent. Given the extraordinary police powers granted by the legislation, this was particularly worrisome.

A second major issue from a human rights perspective was provisions dealing with preventive detention. The Commission's fears were heightened because the new powers of preventive arrest under Bill C-36 relied upon an overly broad definition of terrorism, and were combined with amendments to the *Evidence Act* that allowed greater scope to withhold evidence because of national security interests.

The Commission also highlighted the need for a sunset clause. Bill C-36 is strong and untried medicine that one hopes will not always be required. That is why the Commission, along with others, urged the Government to provide a three-year sunset clause on those parts of the Bill that have the highest risk of infringing on human rights.

To its credit, before the Bill became law at the end of 2001, the Government did respond to some of the concerns raised by the Commission and by many others. It tightened the definition of terrorism, added some procedural safeguards, and allowed opportunities for judicial oversight. The requirement for a limited review, while welcome, was not a true sunset clause — it allowed the legislation's most difficult parts to be extended without the level of Parliamentary scrutiny that re-introduced legislation would require. The period was longer than that advocated by the Commission and many others. The Government also amended the legislation to include annual reports to Parliament on the implementation of Bill C-36. The Commission hopes that these annual reports will highlight the instances where preventive detention is used, where persons are detained without criminal charges, or where racial profiling occurs.

The new law includes some positive features. For one, it confirms that the Commission has jurisdiction over hate messages transmitted by the Internet. A lack of clarity on this issue in the past hampered the Commission's efforts to combat hatred on the Net, such as the web site of Ernst Zündel and others of its ilk. Provisions authorizing the courts to shut down Internet sites pending a determination of whether their material constitutes hate under the criminal law will be another important tool to combat hatred. A new offence regarding the desecration of churches, mosques, temples, and synagogues makes clear the deep revulsion that Canadians hold for those who commit such crimes.

Notwithstanding these positive elements, the Act still places significant restraints on civil liberties that prior to September 11 were unknown in Canada.

At the end of the year, the Government introduced additional security legislation — the *Public Safety Act* (Bill C-42) — which raised more anxieties about the need to balance fundamental rights with security interests. Of particular worry was a provision of the Bill that would allow the Minister of Defence to declare certain areas, even in major cities, as security zones, thereby curtailing the right of peaceful assembly and protest.

No doubt some of these restraints will be challenged in the courts, as they should be, in order to determine if they are, in the words of the Charter, "demonstrably justified in a free and democratic society." But much more is needed than ensuring the legislation does not actively violate the Charter. Of equal importance are measures to make citizens aware of their rights and how to protect them.

In this context, the Commission called on the Government to follow the new legislation with additional programs and other measures to better educate the general public and law enforcement officials about human rights.

Fighting Intolerance

Canada has a reputation as a place where people from every corner of the world can live in harmony with mutual respect and tolerance. That reputation is well-deserved. But in the fall of 2001, our respect for each other was put to the test. In some ways, our response was admirable; in other ways, not so.

The invidious accusation of guilt by association raised its head, even on newspaper editorial pages. There were attacks against Canadians of Arab origin, Muslims, and others. Places of worship — Muslim, Jewish, and Hindu — were defaced, and in one instance, burned to the ground. People on the street were subjected to racist taunts because of the way they dressed, looked, or sounded.

On the positive side, there was welcome support from religious leaders, politicians, artists and musicians, and most importantly, everyday citizens for the need to counter intolerance and xenophobia.

The Commission is working with other agencies, including provincial human rights commissions, to educate people on the root causes of intolerance and how to fight racism. But such institutions lack the human and financial resources to do all of this urgent work. Calls for increased resources for security were responded to with alacrity in the fall of 2001. The Commission does not question the need for this. Is it not, however, equally important to ensure that the very intolerance that the terrorists preach is not allowed to take root in Canada? The Commission thinks so and urges the Government to act accordingly.

Immigration and Refugees

The vast majority of immigrants to Canada want nothing more than to make new lives in a new country of freedom and security. Many of us or our forebears fled persecution not very different from that experienced by today's refugees. Indeed our current Governor General came to Canada as a refugee. Although measures intended to control abuse of the immigration system are warranted, we cannot forget that immigration has vastly enriched our land and made us an example to other nations on how people of many faiths and cultures can live together in harmony and peace.

In last year's Annual Report, the Commission stated that the proposed legislation on immigration and refugees, Bill C-11, might represent a retreat from Canada's enviable record as a welcome home for new immigrants and a refuge for those fleeing persecution. Despite concerns put forth by the Commission and others, such as the Canadian Bar Association, the new law — the *Immigration and Refugee Protection Act* — was approved with few changes.

As noted elsewhere in this report, the Commission hopes to examine how Canada's domestic laws live up to international norms. In this respect, the new legislation seems to miss the mark. For example, under the *United Nations Convention Against Torture*, Canada is obliged never to return someone to a country where there are substantial grounds for believing that they would be in danger of being subjected to torture. While the new law recognizes Canada's obligations under the Torture Convention, it also provides that the right not to be returned to face torture can be waived on the grounds of serious criminality or security. The Minister of Immigration justified this provision by referring to the need to prevent Canada from becoming a "haven" for criminals or people who would threaten Canada's security.

Early in January 2002, the Supreme Court of Canada rendered a decision in the *Suresh* case that focused on this issue. Mr. Suresh came to Canada as a refugee and was later granted permanent resident status. According to security officials, while in Canada, he was a fundraiser and organizer for an overseas terrorist organization. The Minister of Immigration sought his deportation under provisions of the previous *Immigration Act*. Mr. Suresh objected, claiming that he would face torture if he was returned to his country of origin.

In its decision, the Supreme Court of Canada ruled that the need for security, especially in the post-September 11 world, must be carefully balanced with the unacceptability of Canada having any involvement in torture. The Court ruled that while deportation in circumstances such as Mr. Suresh's was not absolutely forbidden under Canadian law, it could happen only in the most extraordinary circumstances.

The decision stated in the strongest of terms how greatly Canadians and the international community abhor the use of torture. It also established useful guidelines on how to determine who is a real risk to Canada's security and whether a deported person faces a substantial risk of torture. The Commission welcomes this part of the Court's ruling.

Unfortunately, the Court left for another day the determination of exactly what circumstances might justify returning someone to possibly face torture. The Commission firmly believes that torture or ill treatment of prisoners is not acceptable under any circumstances. As the Supreme Court of Canada itself noted, "states must find some other way of ensuring national security."

Another issue of concern in the immigration and refugee legislation is the matter of detention. The right to liberty and freedom from arbitrary arrest and detention are fundamental human rights to which Canada has subscribed under the *Universal Declaration of Human Rights,* the *International Covenant on Civil and Political Rights*, and in our *Charter of Rights and Freedoms*. Section 31 of the *United Nations Refugee Convention* prohibits the punishment of asylum seekers who have illegally entered a country to seek asylum.

Under the old *Immigration Act,* detention was used relatively rarely in Canada, especially compared with the United States, Australia, and certain European countries. However, this new legislation significantly broadens grounds for detention to include matters such as lack of identity documents and suspicion of being a security risk. Certainly there are some instances where detention may be warranted, and this is clearly provided for in international law. However, detention should not be used as a shortcut to solve administrative or security screening problems.

Fighting Hate on the Internet

Hate has no place in Canada. That was the conclusion reached in January 2002 by a human rights tribunal in the long-running case of Ernst Zündel. The complainants, the Toronto Mayor's Committee on Race Relations and Sabina Citron, alleged that Mr. Zündel had contravened the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) by running an Internet site that exposed Jews to hatred.

In its ruling, which ordered that the hate messages be removed from the site, the Tribunal concluded that the site created conditions that allow hatred to flourish. In its view, the "... tone and expression of these messages is so malevolent in its depiction of Jews, that we find them to be hate messages within the meaning of the Act." As for the Act's effect of limiting freedom of speech, the Tribunal went on to

note that "...the benefit continues to outweigh any deleterious effects on [Mr. Zündel's] freedom of expression."

This decision strengthens the Commission's ability to fight hate propaganda. So do the 1998 amendments enhancing the penalties under section 13 of the Act against those who disseminate hate messages. Admittedly, the nature of the Internet makes it difficult to control. A web site closed down in Canada can spring up the next day in another country. Nevertheless, shutting down sites originating in Canada or controlled by Canadians is warranted because it expresses the repugnance that Canadian society holds for this type of activity.

International Instruments and Domestic Issues

Post-September 11 society has brought into stark relief the close connection between external events and the human rights situation within Canada. International events, standards, and trends — both negative and positive — profoundly impact the health of human rights in Canada, the specific human rights issues we focus on, and the development, interpretation, and implementation of our own human rights law.

In November, the Chief Commissioner appeared before the Standing Senate Committee on Human Rights to recommend additional measures the Government should take to implement Canada's international human rights treaty obligations. One proposal she made was that the Commission should have the resources and mandate to undertake "human rights impact analysis" of any new legislation or programs to ensure consistency with international human rights law.

The Senate Committee took up many of the Commission's suggestions in its recommendations to Government. It agreed on the importance of human rights impact analysis, particularly in the context of the new security and counter-terrorism measures. The Committee also urged the Government to respond to the Canadian Human Rights Act Review Panel's 2000 Report by adding express references to key international human rights instruments to the *Canadian Human Rights Act* and providing the Commission with adequate resources for human rights promotion and education, legislation, and policy review.

In 2002, the Commission will look at better ways to integrate international human rights law into its work. As one example, at a December meeting of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies, the federal and provincial commissions explored ways in which human rights commissions in Canada, within the terms of their enabling statutes, might be able to address implementation of the *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.

International human rights standards are becoming an increasingly important source of interpretation for Canadian human rights law. The Canadian Human Rights Commission, along with its provincial and territorial counterparts, intervened in the fall of 2001 at the Supreme Court of Canada in the *Gosselin* case. The case focused on whether Quebec regulations respecting social aid violated equality rights by reducing the benefits paid to people between 18 and 30 and whether they violated the right to security of the person. On this latter issue, it was argued that the *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* should serve as a persuasive guide to interpreting the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. This is just one way of ensuring binding international human rights treaty obligations are implemented within Canada.

The World Conference Against Racism

A world conference against racism was convened in South Africa in late August by the United Nations to bring states together to combat racism, racial discrimination, xenophobia, and related intolerance. As history has shown time and again, this is a daunting challenge.

In the end, the conference results were mixed. Discussions of reparations or apologies for historical acts of racism were acrimonious and constrained any real progress on the issue. Some of the same manifestations of intolerance that the conference set out to address were played out in Durban on the conference floor, in the parallel NGO meetings, and in the streets. The Conference failed to recognize that racism, xenophobia and intolerance can take many forms - affecting groups or individuals because of their race, but also because of related grounds such as religion, national or ethnic origin, or language. In the result, certain groups with serious claims of discrimination were left out of the Conference conclusions, while others were the targets of hostility.

It was these difficult issues which garnered the lion's share of media attention. Much less attention was paid to the hard work that took place out of the spotlight to develop practical strategies to fight racism.

One of the conference's most constructive elements from the Commission's perspective was the parallel meeting of national human rights institutions. This resulted in a consensus action plan, with concrete proposals for follow-up. The National Institutions' Declaration, with negotiations chaired by the Canadian Commission, was adopted by consensus. It set out a range of areas for concrete action and cooperation, including on issues such as human rights

education and promotion, racism in the media, conducting public inquiries, and sharing best practices among national human rights institutions in how to investigate, mediate, and adjudicate complaints of racism.

The Commission's participation in the World Conference also allowed it to strengthen its relationships with a great number of Canadian NGOs present in Durban. Commission representatives participated in the parallel events and discussions on human rights issues of importance to the Commission, including HIV/AIDS, hate messages in the media, the rights of indigenous peoples, and the intersection of gender discrimination and racism.

As one small contribution to the World Conference and the fight against racism, the Commission in 2001 published a casebook describing the types of complaints, recourses, and remedies available to deal with discrimination on the grounds of race, colour, and national or ethnic origin.

As follow-up to the Declaration, in 2002 the Commission will be undertaking a comparative study on best practices of human rights commissions in addressing racism. This will contribute to an International Conference of National Human Rights Institutions on the same subject in the spring of 2002. Of particular note, the National Institutions Declaration called on governments to adopt action plans against racism, and the Commission has urged the Canadian Government to move forward quickly with a Canadian national action plan.

The Aboriginal Peoples of Canada

First Nations have made huge progress in the last 25 years in taking control of their own communities and shaping their own futures. Yet all but a handful of First Nations are still constrained by a piece of legislation, the *Indian Act*, which has changed little since the days when an Aboriginal person had to ask a Government official's permission to leave the reserve. To put it simply, the *Indian Act* is an anachronism blocking the path to progress.

The Commission has long called for the Act's abolition and replacement with more effective and modern legislation to enable First Nations to govern their own affairs effectively and responsibly. There is almost unanimous agreement on this point both among Aboriginal leaders and Government decision makers. What has been much more elusive is agreement on how to achieve that desired end.

In the 1980s, the Government recognized Aboriginal self-government as an inherent right and set about to negotiate individual or group self-government agreements with First Nations. The plan was that as communities came under their own self-government regimes, the *Indian Act* would eventually wither away. That, however, has not been the case because although negotiations have been continuous, agreements have been few.

The failure of self-government negotiations is in itself an issue that requires urgent attention. In the meantime, the Government must also decide what to do with the *Indian Act.*

The Minister of Indian Affairs conducted consultations on the *Indian Act* throughout 2001. While not dismissing negotiated self-government agreements, the Minister called for new governance legislation to enable First Nations governments to respond more effectively to their citizens' needs and for these citizens to be better able to hold their leaders to account. The legislation would also address other critical issues, such as the rights of Aboriginal women.

Many Aboriginal leaders viewed the Government's proposals with scepticism, if not outright hostility, and many organizations and communities boycotted the consultation process.

Aboriginal groups did not reject the need to reform governance but believed that Aboriginal policy should be addressed from a broader perspective. Governance issues were important, but so too were the abysmal social and economic conditions still all too common in many communities. What was needed, they said, was a more comprehensive approach rather than piecemeal reform.

The Royal Commission on Aboriginal Peoples had earlier cautioned against a piecemeal approach when it urged the Government to adopt a comprehensive 25-year strategy for the political, social, and economic development of First Nations communities. When the Royal Commission report was issued in 1996, the Canadian Human Rights Commission called on the Government to carefully consider the recommendations and quickly implement the key ones. Some recommendations have been implemented, but many more have been gathering dust for more than five years.

At year's end, with the close of the consultation process, the Government moved toward developing draft legislation that would be further consulted on and subsequently considered by Parliament. The Commission hopes the Government and Aboriginal leaders will use

this new stage of the process as an opportunity to establish a more productive dialogue on matters of governance as well as on broader issues.

The situation of the Innu people of Labrador serves as a troubling microcosm of some of the most pressing problems faced by Canada's Aboriginal peoples. In recent years, the Innu have struggled to maintain their traditional values and close attachment to the land, while seeking to benefit from the commercial development of their territory. While working to resolve their decades-old land claim to a large part of Labrador, they fought, unsuccessfully, over the use of their land as a training area for low-flying supersonic NATO combat aircraft. The Innu, by their own frank assessment, have become a deeply troubled people, confronted with problems that affect both personal health and their communities' well-being.

The Commission first focused on the situation of the Innu in 1993 when it undertook a special study of grievances brought to the Commission's attention regarding their treatment by the federal Government. That study found that the Government had not fulfilled its constitutional and moral responsibilities to the Innu. It recommended a number of measures to correct the situation.

During the past year, a follow-up review was undertaken to assess what progress has been made in addressing the Innu's plight since the original report. The review will be released in 2002. What can be said with certainty at this point is that while progress has been made in addressing the issues of the Innu, it has been too slow, and in some cases inadequate.

Disability

Canadians with disabilities face obstacles wherever they go. Whether it is a door threshold that is too high for a person using a wheelchair, the absence of publications in braille or large print, or inadequate tax and social security measures, people with disabilities are far too often denied full citizenship in Canadian society.

The belief that accommodating the needs of persons with disabilities is to be done out of goodwill, akin to an act of charity, is still prevalent. In fact, accommodation is a basic right, entrenched in law and affirmed by the Supreme Court of Canada. Just as we no longer countenance an employer's refusal to hire women because its workplace is not "suited" to women, neither should we tolerate people with disabilities being denied opportunities because of lack of measures that would enable them to succeed.

Removing Barriers

For those who are discriminated against because of their disability, the human rights complaints system is not necessarily the answer. Complaints generally deal with a limited situation — one office that is not accessible to people using crutches or one employer that has not provided the proper accommodation for a person with a learning disability. Eliminating obstacles one at a time, step by step, or ramp by ramp, so to speak, is not the best way to achieve a barrier-free and inclusive world.

It is this inability of the human rights complaints system to achieve comprehensive barrier removal that causes governments and human rights commissions to look increasingly at alternative ways of dealing with this issue. Establishing basic standards or guidelines on accessibility and barrier removal, such as have been enacted in the United States under the *Americans with Disabilities Act,* is one such approach. In its June 2000 report, the CHRA Review Panel recommended that the federal Government adopt a standards-based approach in dealing with disability issues as well as other human rights matters. So far, however, as is noted elsewhere in this report, the Government has not acted on the recommendation.

New legislation in Ontario, the *Ontarians with Disabilities Act,* gives some idea of how such a new approach to disability rights might work. This Act allows for the establishment of barrier-free standards on accessibility matters such as building access and public transportation. All governmental institutions, including municipalities, school boards, and hospitals, are now required to publish yearly plans on the steps they are taking to remove barriers to access and employment. They are also required to establish accessibility advisory councils. A special agency has been established to advise the Ontario government on accessibility matters. Human rights advocates have criticized the legislation for a lack of clear goals and enforcement procedures, and its reliance on voluntary compliance. Nevertheless, it is the first example in Canada of standards-based barrier removal legislation.

For its part, the Canadian Human Rights Commission is now examining how standards, guidelines, or codes of conduct might be implemented federally. It will continue this work in 2002 and will look at questions such as: What kinds of standards should be developed? Who should oversee the process: the Government, the Commission or, as is the case in the United States, an independent agency? How should compliance with standards be enforced?

The Commission is already involved in standards work, albeit in a limited way. A Commission representative sits on the Canadian Standards Association (CSA) committee responsible for establishing national guidelines on barrier-free access. The Commission was also involved in developing the new CSA standard on automated banking machines (ABMs) that was issued in February 2001. In August, the Chief Commissioner wrote to the Chief Executive Officers of all the major banks, encouraging them to make all their ABMs comply with the standard as soon as possible.

While the new standard will over time lead to higher levels of accessibility for bank-owned machines, the recent proliferation of independently owned ABMs is a matter of concern. Most of these machines do not appear to meet even the most basic requirements for accessibility.

READY FOR DUTY

In the 1999 *Meiorin* and *Grismer* decisions, the Supreme Court of Canada made it clear that when deciding whether an employee is fit for work, he or she must be tested against a realistic standard that reflects the unique capabilities and inherent dignity of each individual. Accommodation up to the point of undue hardship must be an integral part of such an assessment. Two important Human Rights Tribunal decisions handed down in 2001 helped to further define the duty to accommodate.

In *Irvine v. Canadian Armed Forces*, the complainant, a 29-year veteran of the Canadian Forces, was relieved from duty after he had a heart attack. The Forces argued that all its members must be "war ready" at all times and if they are not, they have no place in its ranks. Applying the legal tests set out in the *Meiorin* and *Grismer* decisions, the Tribunal found that the Forces had discriminated against Mr. Irvine by not accommodating him by, for example, assigning him to Canada-based duties. The Canadian Forces have sought judicial review of the decision.

In a second case, *Stevenson v. Canadian Security Intelligence Service* (CSIS), a CSIS intelligence officer with 25 years of service and an exemplary work history was forced from his job. He had requested that a relocation be deferred or cancelled because he was suffering from depression related to his work situation. The Tribunal found, again using the Supreme Court of Canada test, that once having received a negative medical assessment of Mr. Stevenson, the employer made no attempt to accommodate his situation, such as reassessing whether it was really necessary to transfer him. The Tribunal ordered that Mr. Stevenson be compensated for all lost pay,

be paid $5,000 for loss of respect and dignity, and that CSIS revise its personnel policies in consultation with the Commission. CSIS has sought judicial review of the decision.

Both these cases reinforce the need for employers to have comprehensive policies and procedures to implement workplace accommodation.

Drug Testing Policy Review

The Commission has long been concerned with the human rights implications of workplace drug testing, especially in safety sensitive positions. Public safety is a critical issue, but so is respect for the privacy and human rights of employees who are subjected to what has been irreverently called "urinary surveillance."

Of course, an employer has a legitimate interest, in fact a duty, to determine whether employees can perform their assigned tasks in a safe and efficient manner. Scientific evidence indicates, however, that drug testing does not do this. Available tests can only determine past drug use; they do not measure impairment, how much was used, or when it was used. Therefore a drug test is not a reliable means of determining whether a person is, or is not, capable of performing the essential requirements or duties of their position.

Drug dependency, like alcoholism, is a medical condition that falls within the definition of disability enacted in the *Canadian Human Rights Act*. The courts and human rights tribunals have clearly established that the use of a positive drug test by employers to dismiss or discipline an employee may constitute discrimination on the basis of disability.

The Commission's 1999 policy made provision for drug testing in certain limited circumstances; for example, for safety sensitive positions where other means of monitoring work performance were not possible. However, a 2000 decision of the Ontario Court of Appeal called into question even this limited form of testing. In *Entrop v. Imperial Oil*, the Court concluded that pre-employment and random drug testing was discriminatory and no overriding factors justified their use by an employer. The Court applied the test set out by the Supreme Court of Canada in the *Meiorin* and *Grismer* decisions.

Partly as a result of these judicial developments, the Commission decided to re-examine its own policy and conduct a public consultation on drug testing. More than 22 organizations, employers, unions, government agencies, and professional groups made

submissions. As could be expected, views varied widely. Employers argued that testing was critical to maintaining a safe workplace, while others argued that testing was an unnecessary intrusion into workers' lives. Based on these submissions, the Commission expects to issue a revised policy on drug testing in the first half of 2002.

Mandatory HIV Screening

In its Annual Report for 2000, the Commission commented on Government proposals to require mandatory HIV screening of immigrants and to exclude from immigration all persons who tested positive. The Commission suggested that this measure could not be justified on grounds of health or cost, and would add unnecessarily to the stigmatization of people living with HIV.

After expressions of concern from the Commission and others, the Government announced that while screening would be required for all independent class immigrants, someone testing positive would not necessarily be denied entry to Canada. This was a positive change but it does not resolve all the issues with the proposal.

In the Commission's view, each applicant for immigration should be entitled to an individualized assessment taking into account all relevant factors, including long-term economic, social, and cultural benefit to Canada. This approach is consistent with recent Supreme Court of Canada jurisprudence that has emphasized the need to ensure that the inherent dignity of persons with disabilities is always respected and that government policies, programs, and services accommodate their needs.

The issue of mandatory testing is closely related to the broader issue of medical inadmissibility, a long-standing consideration of the Commission. The new *Immigration and Refugee Act* addressed this issue to some extent by providing that members of the family class and refugees will not be subject to medical inadmissibility criteria. Fears remain, however, that the proposed "excessive demand" criterion may discriminate against other immigrants.

Under the test, a person would generally be excluded if the expected cost of the health and social services they may require exceeds the average cost of such services for all Canadians over a five-year period (currently $2,800 per annum). This would mean, in effect, that persons with disabilities could be excluded from immigration simply because they would cost the health care system more than $14,000 over five years.

The unfairness of excessive demand criteria was highlighted in a case that came before the Federal Court of Canada early in 2002. Angela Chesters is married to a Canadian. She is highly educated, speaks several languages, and has always been employed. She also has multiple sclerosis and uses a wheelchair for mobility.

When Ms. Chesters applied for permanent resident status, her request was denied on the grounds that she would cause an excessive demand on Canadian health care. Ms. Chesters' situation is an example of the still all too common failure to look only at the disability and ignore the person behind the disability.

Sex Discrimination

Since the *Canadian Human Rights Act* was adopted almost 25 years ago, the status of women in Canada has improved markedly. It is striking, however, that more than one in five complaints received by the Commission this past year involved discrimination on the grounds of sex. This signals that we cannot remain complacent about gender equality, nor think that the battle has been won. Perhaps surprisingly, the percentage of sex discrimination cases has not diminished over the past three years, but has in fact slowly increased. The types of complaints received have also become more complex. Discrimination is often subtle — hidden in laws, systems, or actions that, on their face, seem fair and reasonable.

Pregnancy-Related Claims

A Canadian Human Rights Tribunal considered such a matter of subtle discrimination in a case involving the relationship between employment insurance sickness benefits and maternity benefits. The case, *McAllister-Windsor v. Human Resources Development Canada,* focused on subsection 11 (5) of the *Unemployment Insurance Act* (now the *Employment Insurance Act)*, which prohibits the "stacking of benefits." It precludes anyone from receiving more than 30 weeks of special benefits in any benefit period. Special benefits include maternity, parental, and sickness benefits.

The complainant, Ms. McAllister-Windsor, was ordered by her doctor to stay in bed for the duration of her pregnancy and used 15 weeks of sickness benefits to do so. When she applied for maternity and parental benefits after birth, she was told that she was eligible for 15 weeks maternity benefits but not 10 weeks of parental benefits. The effect was that she was deprived of 10 weeks at home with her baby that she would have otherwise been entitled to had she not been sick during the pregnancy. The Tribunal noted that while the legislation "... on its face, [is] a neutral rule, it has not just a disproportionate effect, but an exclusive adverse effect on pregnant women..."

The Tribunal declared that subsection 11 (5) of the *Unemployment Insurance Act* discriminates on the basis of sex and disability. It ordered Human Resources Development Canada to cease applying subsection 11 (5) of the *Unemployment Insurance Act*. The order was suspended for 12 months to allow Human Resources Development Canada to consult with the Commission with respect to appropriate measures to prevent the same or similar problems in the future. This period would also allow Parliament to remedy the problem in the manner it deems appropriate.

Apart from complaints regarding the discriminatory effects of legislation, pregnancy-related complaints over the past year also involved actions such as harassment, terminating, failing to hire, or not renewing qualified women because they were pregnant. All too often, employers fail to accommodate the needs of pregnant employees by not modifying duties, working hours, or the work environment.

No organization can afford to lose the talent of its female staff because of outdated attitudes, the imposition of higher standards for women, or a failure to accommodate. Employers must take a hard look at lingering stereotypes and misconceptions and create work environments free from sex discrimination.

SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment in the workplace is one such area where there is a need for continuing vigilance. Complaints of sexual harassment are still all too frequent.

Many such complaints are settled through mediation by, for example, an apology, compensation for hurt feelings, and/or reinstatement of sick or annual leave credits used for stress-induced illness due to the harassment.

While redressing the harassment victim's situation is an essential remedy, the commitments that organizations make to prevent future harassment are equally important. In one case, an organization agreed to provide harassment training to all current management and supervisory employees as well as all non-supervisory employees who had not received anti-harassment training in the past year. In other cases, organizations agreed to work with the Commission to put an effective harassment policy in place.

Employers' failure to develop adequate anti-harassment policies and redress mechanisms is a continuing worry. Many employees turn to the Commission in frustration because their organizations do not have

harassment policies that provide for impartial and timely internal investigations. In other cases, the problem is not the policy but managers who do not understand that they must take harassment seriously and follow the procedures outlined in the policy.

One of the decisions rendered by the Canadian Human Rights Tribunal during the past year involved the alleged harassment by her supervisor of a summer student working for a federal employer. The Tribunal concluded that as a result of this harassment, the student lost her academic year and had to receive counselling. In addition to ordering apologies, legal costs, and human rights training for supervisors, the Tribunal also ordered the supervisor in question to pay compensation for lost wages and the maximum penalty permissible for hardship. This case serves to emphasize that harassment can result not only in disciplinary action, but also a direct financial cost for the harasser.

Sexual Orientation

Recognition of the human rights of gays and lesbians has made remarkable progress in the last decade. Ten years ago most human rights laws, including the CHRA, did not prohibit discrimination on the basis of sexual orientation. Pension and health benefits for same-sex partners were almost unheard of. Federal and provincial laws denied same-sex partners the advantages, such as income tax credits, available to opposite-sex partners. Most of this has changed for the better.

One major issue remains to be resolved: marriage. In October 2001, the British Columbia Supreme Court, in the case of *Egale Canada Inc. v. Canada,* rendered a decision on a constitutional challenge to the prohibition against the marriage of same-sex couples. The Court acknowledged that it is discriminatory to deny same-sex couples the right to marry. However, it went on to say that the discrimination is acceptable because marriage is a "deep-rooted" institution established to provide a structure to raise children. Legislators, not judges, should resolve this matter, the Court said. This case was under appeal at the end of 2001. In the fall of 2001, similar cases were being heard by courts in Ontario and Quebec.

In 2000, Parliament passed legislation treating same-sex partners the same as legally married and common-law couples for all purposes of federal law. But legislators included a provision stating that the legislation did not change the definition of marriage as "the lawful union of one man and one woman to the exclusion of all others."

In Nova Scotia, legislation was recently passed to allow for the registration of "domestic partnerships" of same-sex couples. Similar legislative changes are being considered in other provinces.

The Law Commission of Canada, early in 2002, released a report stating that "there is no justification for maintaining the current distinctions between same-sex and heterosexual conjugal unions... If governments are to continue to maintain an institution called marriage, they cannot do so in a discriminatory fashion."

The Commission agrees. It recognizes and respects that for many, marriage is a sensitive issue bound with deeply felt religious beliefs and cultural practices. It is, nevertheless, also a reality that there are many gay and lesbian Canadians living today in long-term committed relationships, caring for each other, and raising families together. They are entitled to respect and dignity and should be afforded the same recognition in law as opposite-sex couples.

Transgendered People

The Canadian Human Rights Tribunal handed down an important decision in August 2001 that helps to clarify the rights of transsexuals. The complainant, Synthia Kavanagh, an inmate in a federal men's prison, alleged that the Correctional Service of Canada had discriminated against her on the basis of sex and disability by not accommodating her needs.

Ms. Kavanagh felt she was a woman trapped in a man's body. Before her sex reassignment operation, Correction officials refused to move her to a women's prison, for a time stopped her hormone therapy, and denied her a planned surgery.

Before the case came before the Tribunal, the Correctional Service agreed to resolve her situation. She was allowed to undergo surgery at her own expense and is now in a women's correctional facility. Questions still remained as to how the Correctional Service would treat similar situations in the future, and this was the focus of the Tribunal's inquiry.

The Tribunal found that not placing pre-operative transgendered people in prisons for their targeted sex was reasonable given the circumstances of prison life. However, the Tribunal also observed that this did not in any way diminish the need to do everything possible to accommodate transgendered people in prison, such as protecting them from sexual attacks and harassment. Routine denial of sex re-assignment surgery for prisoners was also found to be unacceptable because it discriminated against transgendered people on the basis of sex and disability. The Tribunal ordered that the Correctional Service revise its policy in consultation with the Commission to ensure that such surgery would be permitted when deemed appropriate by medical experts in the field of gender identity. The Correctional Service is seeking judicial review of the Tribunal's decision.

Age

In 20 years, it is expected that nearly 20% of Canadians will be age 65 or older and there will be as many seniors as children in Canada. While increased longevity is certainly a good thing, it also presents new challenges.

Some of these challenges, which are shared by other industrialized nations, will be the focus of a major UN conference to be convened in April 2002 in Spain. The second World Assembly on Ageing will consider a draft International Strategy for Action on Ageing. The draft strategy states that older persons should be enabled to continue income-generating work for as long as they want and are able to do so productively. It calls for action to translate this goal into reality for older workers who wish or need to continue paid employment.

The preparations for the World Assembly provide an opportunity for debate in Canada on current policies and practices affecting seniors. One area that deserves attention is the provision in the *Canadian Human Rights Act* that permits employers under federal jurisdiction to force employees to leave the workforce at a set age. Although the federal Government abolished mandatory retirement for its employees in 1986, the Act still permits it for federally regulated private employers.

In 1990, the Supreme Court of Canada affirmed that mandatory retirement was not contrary to the *Charter of Rights and Freedoms*. Consequently, although it has been abolished in some sectors, this type of age discrimination remains quite permissible in Canada. The Commission must frequently advise Canadians who have been forced from their jobs simply because they have reached a fixed retirement age that it cannot move forward with their discrimination complaint.

The Commission has repeatedly stated its view: in most circumstances the only criterion for refusing to employ someone should be their inability to do the job. Their age is irrelevant. Yes, it is true that as people age their capacity to do certain types of work, or specific parts of a job, may decline. But certainly there is nothing magic about turning 65 that makes employees become incompetent.

Arguments that abolishing mandatory retirement will deprive young people of much-needed jobs are also, in the Commission's view, lacking in substance. Most Canadians work hard all their lives and in the vast majority of cases will be only too pleased to retire as soon as they are able to do so. The point is not that thousands of people want to work into their 70s or 80s, but that those few who are able and wish to continue to work, for whatever reason, should be allowed to do so.

It is hoped that an October 2001 British Columbia court case will open the mandatory retirement issue for a much-needed re-examination. In the case of *Greater Vancouver Regional District Employees' Union v. Greater Vancouver Regional District*, the B.C. Court of Appeal emphasized the important changes that have happened in the 11 years since the Supreme Court of Canada decision affirming mandatory retirement: "The extent to which mandatory retirement policies impact on other equality rights, and on the mobility of the workforce, have become prominent social issues," the Court noted. "The social and legislative facts now available may well cast doubt on the extent to which our courts should defer to legislative decisions made over a decade ago. The issue is certainly one of national importance." The Court noted that in two other industrialized countries, Australia and New Zealand, mandatory retirement has been abolished by legislation.

The relationship between age and the ability to be promoted through the ranks in the Canadian Forces was the subject of an important Tribunal decision in December 2001. George Morris was a veteran member of the Forces with a proven record of exemplary performance. In 1990, at age 46, he qualified for promotion to the rank of Master Chief Warrant Officer. However, the expected promotion never came because, as the Tribunal determined, the Forces felt he was too old for promotion. In finding that the Forces had unjustly discriminated against him based on age, the Tribunal ordered them to promote Mr. Morris to the rank of Master Warrant Officer effective September 1, 1993. The Forces were further ordered to pay him the difference between the salary he received and the one he would have received as a Master Warrant Officer. Finally, the Forces were to compensate him for his lack of promotion and to pay him $3,000 for hurt feelings and loss of dignity. In rendering its decision, the Tribunal found that there was a mind set in the military that older members should not be promoted. This decision reinforces the principle that in most cases the only determinant for promotion in the Canadian Forces, or elsewhere, should be the person's ability to do the job.

Legislative Issues

The *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act* govern everything the Commission does. Outlined below are some of the challenges the Government is facing to bring these two pieces of legislation up to date and make them effective in advancing equality — a vital task.

Reforming the CHRA

Fundamental reform of the *Canadian Human Rights Act* is long past due. This is a point that the Commission has repeated in Annual Reports for well over a decade. Quite simply, the CHRA does not equip the Commission with the powers it needs to combat all manifestations of discrimination effectively, nor does it have effective means to prevent discrimination before it happens.

The Commission was heartened when the Government appointed Mr. Justice Gérard La Forest to head a panel reviewing the Act. The Review Panel's report was issued in June 2000. As noted in its Annual Report 2000, the Commission did not agree with all the panel's recommendations. But there can be little doubt that the exercise provided a thoughtful and much-needed analysis of some of the major problems with the Act and how they might be remedied.

When the panel's report was issued, the Minister of Justice indicated that it would be given careful consideration. Careful consideration is, of course important, but so is change. Over a year and a half later, the Government has yet to indicate how it intends to proceed to bring the Act into line with modern realities.

A Federal Court of Canada decision in December 2001 affirmed that the *Canadian Human Rights Act* applies to employees of the House of Commons. The case involved a racial discrimination complaint by one such employee against the then Speaker of the House, Mr. Gilbert Parent. Before the Tribunal could hear evidence on the case's merits, lawyers for the House of Commons challenged its jurisdiction, arguing that parliamentary privilege shielded the Speaker from scrutiny by the Tribunal. The Federal Court dismissed that argument, holding that the scope of the privilege does not extend to human rights violations. This clarifies the broad scope of the Commission's jurisdiction, which it believes should be reflected in future amendments to the Act. This decision has been appealed to the Federal Court of Appeal.

Review of the Employment Equity Act

Along with the *Canadian Human Rights Act*, the Commission is also responsible for ensuring that employers carry out the requirements of the *Employment Equity Act*. Its purpose is to ensure that women, Aboriginal peoples, visible minorities and persons with disabilities have equal access to employment opportunities. While the *Canadian Human Rights Act* relies mostly on complaints, the *Employment Equity Act* is designed to ensure that employers take proactive steps to identify areas of under-representation, and then remove barriers to employment.

So far, the Commission has conducted or is conducting audits of 215 employers under federal jurisdiction, both in the public and the private sectors. These audits ensure that employers have identified barriers to employment, and have a plan to remove them, including positive measures and goals to ensure equality of access. This process usually spans several years. However, the Commission hopes to see with time a decrease in the under-representation of the four groups, as more and more employers not only comply with the law, but also recognize that employment equity must become a fundamental tenet of good human resources management.

In passing a new *Employment Equity Act* in 1995, Parliament provided for a five-year Parliamentary review of the law. That review will take place during 2002.

To prepare for the Parliamentary review, the Commission plans to consult key partners on possible changes to the Act, and has commissioned an independent evaluation of its audit program. The Commission is of the view that Parliament could usefully clarify some requirements of the *Employment Equity Act*, but does not consider that a major shift in approach is called for, at least for now. Further details can be found in the Commission's companion *2001 Employment Equity Report*.

Reforming Pay Equity

Pay equity is a fundamental human right, reflecting the principle that men and women doing work of equal value should be paid equally. This principle of non-discrimination in wages is well-established in international human rights law and is enshrined in several human rights treaties to which Canada is a party.

The Commission now has more than 20 years of experience with pay equity complaints. The current system has proven ineffective for several reasons, including the fact that complaints tend to lead to litigation and delays, and that employers not targeted by complaints are not required to take any initiatives on pay equity. Pay equity has also tended to favour unionized workforces that have the resources to sustain costly litigation, and non-unionized workers have seldom benefited.

The Commission believed the matter of reforming pay equity so important that in February 2001 it used its rarely exercised power under the CHRA to table a Special Report to Parliament. The report, entitled *Pay Equity: A Time for Action,* calls for fundamental reforms and proposes several guiding principles for updating the current system. Paramount among these is that pay equity should continue to be upheld as a human right through legislation administered by an independent oversight agency.

Pay Equity: A Time for Action concludes that the present complaints-based approach is not well-suited to addressing inequities in pay. It proposes a different approach — one that encourages the parties to work together, achieves pay equity in a comprehensive and timely fashion, minimizes administrative costs, and maintains pay equity once it is achieved.

The Commission welcomed the establishment, in June 2001, of the Pay Equity Task Force with a mandate to review the pay equity provisions of the *Canadian Human Rights Act*. The Commission has been in contact with the Task Force and is looking forward to a resolution of this issue.

Getting Our Own House in Order

For any institution, public criticism is difficult. Perhaps even more difficult is self-criticism. In 2001, the Commission received both. As a result of this criticism, the Commission is now on the road to becoming stronger and better able to serve Canadians, and forming a workplace of choice for all its employees.

The collective soul searching that the Commission underwent in 2001 resulted from an independent workplace assessment, including an employee survey, initiated by the Chief Commissioner. High turnover rates and other indications that Commission employees had concerns about their workplace called for a careful look at exactly what was troubling people and how the Commission might go about improving it.

Since that time, the Commission has undertaken a number of initiatives to address employees' needs. They include restructuring the reporting relationships within the Commission, revising workplace policies, and creating an advisory council to involve employees in implementing solutions. These changes have been well received and the Commission is confident that they will go a long way in making it a workplace of choice.

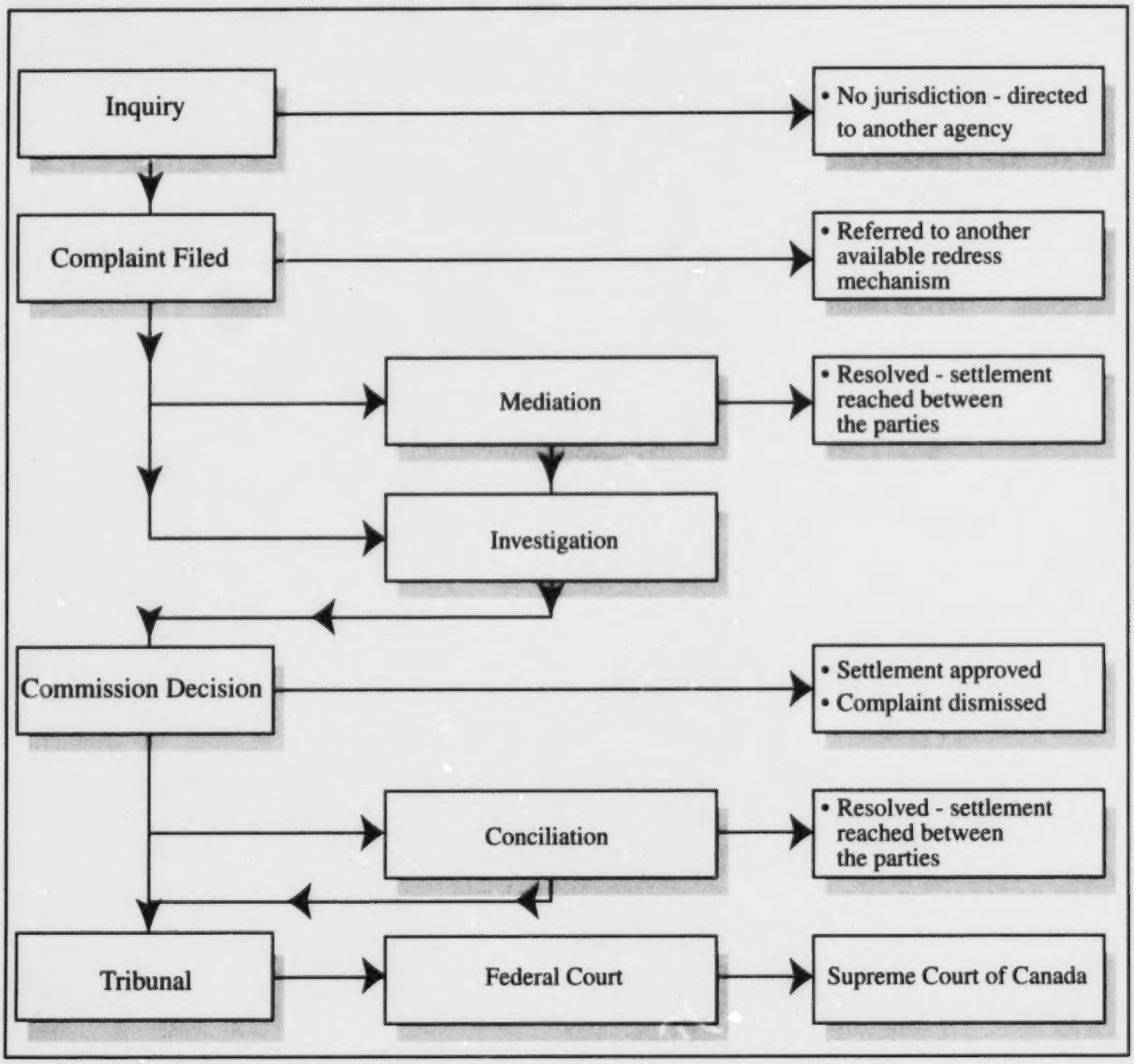
Case Work

The Commission deals with complaints alleging discrimination in relation to the 11 prohibited grounds in the *Canadian Human Rights Act*: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability, or a conviction for which a pardon has been granted. Most of the complaints filed with the Commission raise allegations of discrimination relating to the complainant's own situation. Other complaints raise allegations relating to discriminatory policies or practices affecting broad groups of people, including allegations of wage discrimination.

As set out in the Act, a complaint can move through a number of different steps or stages, depending on the circumstances of the case. The process a complaint can follow is illustrated on the next page.

Some complaints can be dealt with fairly quickly, depending on the nature of the allegations and the willingness of the parties to settle the matter. Other complaints can take more time, especially if a full investigation must be carried out, or if the Commission decides, at the end of the investigation, to appoint a conciliator or refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal for further inquiry. The Tribunal is a separate and independent agency that hears cases referred to it by the Commission.

The Complaint Process



New Complaints

In 2001, the Commission received 1,485 complaints alleging discrimination based on a ground in the CHRA against a federally regulated employer or service provider. Of these, 574 resulted in signed complaints requiring investigation and/or efforts to help the parties resolve the matter. The remaining cases were discontinued when the complainant decided not to proceed with the matter or the situation was settled through other means. The number of signed complaints has remained relatively constant over the past five years: 562 in 2000, 566 in 1999, 622 in 1998, and 643 in 1997.

Table 1 lists the complainants' province of residence for new complaints received over the last three years. The statistics in all tables are for the calendar year.

Table 1
New Complaints received by Province or Territory
1999 to 2001

	1999		2000		2001	
	No.	%	No.	%	No.	%
Ontario	533	37	496	40	633	43
Quebec	255	18	204	16	283	19
British Columbia and Yukon	196	14	123	10	164	11
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	91	6	127	10	118	8
Manitoba	95	7	78	6	97	7
Nova Scotia	85	6	80	7	85	6
New Brunswick	61	4	45	4	42	3
Saskatchewan	69	5	54	4	41	3
Prince Edward Island	15	1	8	1	11	-
Newfoundland	30	2	16	1	2*	-
Outside of Canada	-	-	7	1	9	-
Total	**1,430**	**100**	**1,238**	**100**	**1,485**	**100**

* ***This figure includes the lead case in a group of 998 complaints filed in relation to the Atlantic Groundfish Strategy. This government program was established to provide alternatives to work in the Newfoundland fisheries. The complaints allege age discrimination in relation to the program's eligibility requirements for early retirement.***

Table 2 shows how often each of the 11 prohibited grounds of discrimination was cited by complainants in new complaints over the past three years. The total number of grounds cited (1,829 in 2001) exceeds the total number of complaints received (1,485) because some complaints cited more than one ground of discrimination.

Table 2
Grounds of Discrimination Cited in New Complaints
1999 to 2001

	1999		2000		2001	
	No.	**%**	**No.**	**%**	**No.**	**%**
Disability	600	34	524	38	673	37
Sex	325	18	291	21	410	23
National or Ethnic Origin	250	14	132	10	218	12
Race	144	8	118	8	156	8
Age	134	8	113	8	101	5
Family Status	82	5	53	4	96	5
Religion	30	2	40	3	50	3
Colour	114	6	40	3	47	3
Sexual Orientation	42	2	39	3	38	2
Marital Status	47	3	23	2	36	2
Pardon	6	-	7	-	4	-
Total	**1,774**	**100**	**1,380**	**100**	**1,829**	**100**

The distribution of complaints by ground of discrimination in 2001 is similar to the pattern established in previous years: disability, sex, and a combination of race, colour, and national or ethnic origin were among the most frequently cited grounds. Disability was cited in 37% of new complaints. Discrimination based on sex was alleged in 23% of all complaints, and race, colour, and national or ethnic origin combined accounted for another 23%.

Table 3 gives some information on the nature of the allegations cited in new complaints. The total number of allegations cited (1,740 in 2001) exceeds the total number of complaints received (1,485) because some complaints cited more than one allegation.

Table 3
Type of Allegations Cited in New Complaints
1999 to 2001

	1999		2000		2001	
	No.	**%**	**No.**	**%**	**No.**	**%**
Employment related (Sections 7, 8, 10)	1,230	62	894	65	1,003	58
Harassment — employment (Section 14)	348	18	252	18	355	20
Service related (Sections 5, 6)	384	19	195	14	309	18
Pay equity (Section 11)	9	1	13	1	30	2
Harassment — services (Section 14)	-	-	18	1	24	1
Retaliation (Section 14.1)	-	-	10	1	10	1
Hate messages (Section 13)	1	-	2	-	6	-
Union membership (Section 9)	7	-	8	-	2	-
Notices, signs, symbols (Section 12)	-	-	1	-	1	-
Total	**1,979**	**100**	**1,393**	**100**	**1,740**	**100**

Most complaints filed with the Commission alleged discrimination relating to employment, including complaints of differential treatment, refusal to accommodate, refusal to hire, or termination of employment. Harassment in employment was cited in 355 complaints in 2001, and harassment in the provision of services was cited in 24 complaints.

Alternate Dispute Resolution

Under section 47 of the *Canadian Human Rights Act*, the Commission can appoint a conciliator to work with the parties to settle the complaint. This can be done at any point after a complaint has been filed.

The Commission has attempted to resolve complaints through conciliation since its inception. But it generally did this after an investigation was completed and it had reviewed the investigator's report on the facts of the case.

In 1998, the Commission began offering pre-investigation mediation to complainants and respondents. Mediation has many advantages.

- It gives the parties to a complaint the opportunity to resolve the matter quickly.
- It is a voluntary process that can be terminated if it does not meet the parties' needs.
- The parties can tailor an agreement that addresses their specific issues and needs.
- The process can help preserve or redefine relationships. It can help improve communications so that future disputes can be resolved cooperatively.

Nevertheless, the Commission has a responsibility to protect the public interest in its treatment of human rights complaints. Both mediators and conciliators must ensure that settlements address not only the parties' personal objectives, but also issues of systemic discrimination that might be related to the complaints. Settlements must therefore include any policy or procedural changes required to address the larger public interest.

In 2001, 525 new complaints were referred to mediation. Parties participate in this voluntary process in about half the cases. When the parties decline to participate in mediation, the files are referred to an investigator. During the year, the mediation process was completed in 232 cases (see Table 4).

Table 4
Complaints Dealt with at Mediation, 2001

Mediated Cases	Results		Settlement Rate
	Settled	Not Settled	
232	167	65	72%

In the same period, the Commission referred 116 complaints to conciliation after the investigation was completed. As Table 5 shows, the conciliators dealt with 186 cases, including complaints referred to conciliation in previous years.

Table 5
Complaints Dealt with at Conciliation, 2001

Conciliated Cases	Results		Settlement Rate
	Settled	Not Settled	
186	96	90	52%

Most settlements achieved in mediation and conciliation included financial remedies, such as general damages, compensation for hurt feelings, reimbursement of legal expenses and lost wages. In addition to these, many settlements also involved remedies that specifically addressed the allegations in the complaint. These included crediting sick leave, holiday leave, or other benefits, reinstating or adjusting seniority rights, or providing counselling and occupational re-training. Other frequent remedies included letters of apology, letters of reference, human rights training programs, changes in policies and procedures, changes to personnel files, and occupational transfers.

For example, in one sexual harassment complaint, the respondent financially compensated the complainant and agreed to develop a harassment policy to prevent similar situations from occurring in the future. In another case, the complainant alleged that he had been denied a promotion because of his race and the respondent gave him a letter of apology and promised to provide workplace diversity and anti-harassment training to all its employees.

Completed Cases

The Commission completed work on 1,561 complaints in 2001. These included complaints that were discontinued before a complaint form was signed, as well as signed complaints that required a decision by Commissioners.

Table 6 shows the number of cases in which the Commission completed its work, from 1999 to 2001. The first part of the table gives the outcomes for signed complaints that were put before the Commission for a decision. The second part shows the number of discontinued cases, that is, cases that required significant analysis by staff, but where the complainants ultimately decided not to pursue the matter further. These cases did not lead to signed complaints, and the files were administratively closed without a decision by the Members of the Commission.

Table 6
Complaint Outcomes
1999 to 2001

	1999		2000		2001	
	No.	**%**	**No.**	**%**	**No.**	**%**
Not dealt with[1]	44	7	39	5	48	7
Settled[2]	213	32	286	35	273	41
Referred to a tribunal	52	8	123	15	85	12
Dismissed[3]	352	53	372	45	266	40
Subtotal	**661**	**100**	**820**	**100**	**672**	**100**
Discontinued	713		585		889	
TOTAL	**1,374**		**1,405**		**1,561**	

1- Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or because the complainants were asked to first pursue other redress mechanisms.

2- Settled in mediation, in the course of investigation, or through conciliation.

3- Including cases in which the Commission took no further proceedings because the complainants withdrew or abandoned their complaints.

Table 6 shows an increase in the number of settled complaints in 1999, 2000, and 2001, reflecting the Commission's success with mediation. In 2001, more than 40% of all signed complaints put before the Commission were settled through mediation or conciliation or, in a small number of cases, in the course of investigation. In addition, 42 cases that had been referred to a tribunal were settled prior to the hearings. On average, the Commission and the parties are settling 75% of all cases referred to tribunal before the hearings commence.

Decisions from the Courts

In 2001, the Canadian Human Rights Tribunal released a total of 49 decisions: 18 final decisions and 31 interim decisions. The 31 interim decisions often dealt with matters of procedure, jurisdiction, and interpretation as opposed to any substantive issues. Each case required significant time and resources to resolve. For example, in the case of *McAvinn v. Strait Crossing Bridges Ltd.*, several interim applications were made dealing with matters such as jurisdiction, document production, and the Commission's role. This extended what was expected to be a one-week hearing into one which spanned several months.

There were also decisions of higher courts. The Federal Court of Canada issued 10 decisions dealing with judicial reviews of Commission decisions, as well as 10 decisions dealing with judicial reviews of Tribunal decisions.

Many more cases were settled prior to their hearing dates scheduled before the Tribunal. The hearing process before the Human Rights Tribunal is not unlike the litigation process before the courts. Due to the procedure's adversarial nature, litigants often choose to accept a settlement rather than go to trial and risk a negative decision being rendered against them. These settlements often happen on the eve of a hearing, after the preparation required for the hearing is complete. Case preparation involves disclosing all documents, preparing witnesses and the questions that will be asked of them, retaining and preparing expert witnesses, researching the law, and preparing legal arguments and submissions.

All of the decisions rendered in the past year are discussed in detail in the Commission's *Legal Report 2001*. That Report is available on our web site at www.chrc-ccdp.ca.

Improving the Complaint Process

The Commission has been accumulating a backlog of complaints since its inception in 1978. This situation is attributable primarily to insufficient resources to deal with complaints as they are received. It also reflects the increasing complexity of complaints filed with the Commission. In recent years, the Commission has managed to reduce the size of its caseload through a series of innovations and special initiatives. Nevertheless, the number of active cases remains substantial, and exceeds staff capacity to keep up. Because employees have to deal with older cases first, they cannot always handle new complaints as they are received.

Among the innovations introduced in recent years, the Commission established a set of new service standards in 2000. These standards are more comprehensive, and address every stage of the complaint process. They took effect in April 2001, applying to new complaints entering the system.

These standards have not been in effect for a full year. However, the Commission has already achieved some positive results, and the trend is encouraging. For example, respondents are now being notified of the complaints against them within a week, as opposed to the previous average of two months. Complaints remain in mediation, on average, for less than the standard of three months, and the time taken to conciliate complaints has been halved. On the other hand, some of the standards, notably those relating to investigation, remain more difficult to meet.

The Commission believes the steps taken in recent years to improve the complaint process have been effective, and that its service would improve dramatically if the caseload were reduced to a manageable level. Recognizing this situation, the Treasury Board recently approved additional funding to help the Commission clear the backlog over the next four years.

The Commission will continue to review its standards to ensure they represent reasonable service objectives, and will report on them in detail in next year's annual report.

Pay Equity

The Commission receives a relatively small number of complaints of wage discrimination between male and female predominant groups. However, a significant proportion of them involves large groups of employees. Their resolution can significantly impact the workplace, encompassing millions of dollars in retroactive pay and wage adjustments. At the end of 2001, the Commission had 37 open pay equity complaints, including 23 signed complaints at investigation. As indicated in Table 3, the number of pay equity complaints has increased over the past three reporting years.

Pay equity complaints are often particularly complex, requiring extensive analysis and discussion with the employees, the bargaining agents that represent them, and the employers. Moreover, once investigated, these complaints are frequently the subject of prolonged litigation. In this regard, one of the Commission's main activities on the pay equity front in 2001 was continuing litigation in three major complaints (Bell Canada, Government of the Northwest Territories, and Canada Post), each already more than 10 years old.

In 2000, the Federal Court of Canada had ruled in the Bell Canada pay equity case that the Tribunal was not independent of the Commission, in part because it was bound by the *Equal Wages Guidelines* that the Commission had issued. This decision had brought some hearings to a halt, not only in the Bell Canada case, but also in other cases before the Tribunal. In 2001, the Commission was successful in having the decision overturned by the Federal Court of Appeal, and many cases that had been delayed at the Tribunal were able to proceed. As the year was coming to an end, however, the Supreme Court of Canada granted Bell Canada leave to appeal the Federal Court of Appeal decision, a development that is likely to prolong uncertainty about the current law.

Early in the year, the Commission provided advice to Treasury Board on the proposed new job classification system for public service employees (the Universal Classification System, or UCS). Although the UCS initiative has suffered many delays and its future appears uncertain, the Commission continues to provide advice to Treasury Board to ensure that any compensation system that is ultimately adopted is gender neutral.

Human Rights Promotion Activities

The Commission has a legislated mandate to help change people's attitudes about human rights. It accomplishes this by developing and conducting research, and disseminating information to promote public understanding of human rights principles.

Delivering a meaningful public information program requires significant human and financial resources. From the beginning, the Commission's human rights promotion and policy budgets have never matched its complaints budget.

All levels of Commission staff, both at headquarters and regional offices, deliver our human rights message in many ways. Currently, the limited resources allocated to human rights promotion must be apportioned among the Commission's headquarters and six regional offices. To maximize the impact of its information dissemination efforts, the Commission focuses its promotional energies in three core activities: delivering key messages to targeted audiences, conducting training sessions for federally regulated public- and private-sector employers and service providers, and strengthening existing human rights networks and partnerships.

Delivering the Human Rights Message

Throughout 2001, the Chief Commissioner and Commission senior managers met with Members of Parliament and senior business and government officials to discuss significant human rights issues. Arguably the most significant and difficult issue from the Commission's perspective was the passage of the *Anti-Terrorism Act*. As noted earlier in this report, the Chief Commissioner addressed the House of Commons Standing Committee on Justice to express the Commission's position. The Chief Commissioner also wrote to the Minister of Justice and issued a public statement in which she outlined the Commission's concerns.

Early in the year, the Chief Commissioner was invited to appear before the Senate Committee of the Whole to speak about the Commission's important role and mandate. In November, she appeared before the Senate Committee on Human Rights to provide suggestions on how the Government might fill the gap between its international human rights obligations and implementation within Canada. She also discussed the urgent need for the Government to address the Commission's outdated mandate and tools. In December, the Chief Commissioner met with Dr. Sima Samar, who is the 2001 John Humphrey Freedom Award Recipient and had just been appointed minister of women's affairs in the interim government of Afghanistan.

Commissioners continued their efforts to advance the human rights agenda across the country in 2001 by meeting with a wide variety of proponents and partners. Of particular note were the Chief Commissioner's discussions with Mary Robinson, the United Nations High Commissioner for Human Rights, on preparations for the 2001 World Conference Against Racism; with the Canadian Race Relations Foundation regarding possible joint research initiatives; and with the Canadian Association of Superior Court Judges about the impact of sweeping demographic changes in Canada on the judiciary.

Commissioners also met with regional interest groups and stakeholders throughout the year to raise the volume on human rights issues. This included meeting with organizations such as the Learning Disabilities Association of Canada to discuss legal rights of persons with learning disorders; addressing the annual general meeting of Challenge — Community Vocational Alternatives, a group representing the disabled throughout Yukon; addressing race issues with the Association des avocat(e)s et notaires noirs du Québec; speaking to the Society for Disability Studies on the continuing legislative gap to include persons with disabilities in society; and discussing multiculturalism with the organizers of an upcoming conference on a global model for a multiethnic and multicultural Canada.

Racism

The Commission also delivered the human rights message by participating in and co-sponsoring various seminars and conferences addressing racism in Canada. In preparation for the World Conference Against Racism and to mark the United Nations International Day for the Elimination of Racial Discrimination, the Commission sponsored a public education seminar in Ottawa on Racism, Anti-Racism and their Effects. Also as a contribution to the world conference, the Commission published a casebook on race-related complaints, which provides examples of discriminatory behaviour, what employers should do to fulfill their responsibilities under the *Canadian Human Rights Act*, and the types of remedies that are used to address discrimination.

Workplace Accommodation

The place for people with disabilities is everywhere, especially the workplace. Yet, how to ensure employees receive the accommodation they need to do their jobs well is not always clear. To help address this issue, the Commission issued a major new publication in 2001 titled *A Place for All: A Guide to Creating an Inclusive Workplace*. This sets out a model policy on workplace accommodation and procedures for analyzing employer programs and activities, and responding to requests from a specific employee for individual accommodation.

The guide should assist employers to provide an inclusive workplace; respond effectively to individual accommodation needs; fulfill their responsibilities under the CHRA and the *Employment Equity Act*; and minimize the likelihood of discrimination complaints. In December, the Commission hosted a public seminar to launch the guide, which included discussion of accommodating disability, religion, and other relevant grounds of discrimination.

Youth Across Canada

Inasmuch as today's attitudes help shape tomorrow's values, the Commission made concerted efforts throughout the year to involve young Canadians in major human rights events. Among these were an anti-hate conference in Halifax and a keynote presentation at a youth conference in Saskatoon on Building Connections. In Nova Scotia, the Commission partnered with Community Advocates for Rights with Responsibilities (CARR) in an effort to raise awareness among youth about racist, sexist, and homophobic advertising and hate literature. This project included workshops throughout area schools and a presentation at the Canadian Student Leadership Conference in Sackville in September.

Elsewhere, Ontario regional office staff participated in a symposium on Hate Propaganda and Hate Crimes, an event organized by the student council of Trent University in Peterborough.

In Quebec, the Commission became involved in a hip hop festival (Hip Hop 4 Ever) by sponsoring prizes for the best accompanying texts against racism written by young artists.

The British Columbia and Yukon regional office, working with partners such as the British Columbia Human Rights Commission and the provincial Ministry of Education, played an active role in updating and re-launching a program called Visual and Language Arts Project. Under its new name, YOUth Act Now Campaign, material was circulated to schools and community organizations, inviting project proposals for a broad range of human rights activities with funding to be provided by the B.C. Human Rights Commission. In June, Commission staff participated in a joint committee that awarded 16 grants to schools throughout British Columbia, allowing them to undertake local human rights projects.

Training Sessions

Commission staff conducted close to 100 workshops on human rights issues, such as accommodation and harassment, which are of central concern for employers, employees, and various other audiences. These workshops are generally organized in collaboration with employers, training centres, the Public Service Commission, unions,

and schools (to benefit students enrolled in programs such as business, human resource management, and law). In addition, Commission staff have ongoing contacts with managers of federally regulated employers or service providers to help them increase their conformity to human rights principles.

Human Rights Networks and Partnerships

The Commission works with other federal agencies and departments to promote government policies that address human rights issues. The Senate of Canada hosted an information fair on services offered to persons with disabilities in which the Commission was pleased to participate. Staff also collaborated with the Canadian Transportation Agency to develop a Code of Practice that addresses a range of communication barriers for travellers with sensory or cognitive disabilities.

The Commission also works with non-government organizations nationally and internationally to advance human rights. Commission staff participated in international conferences, including the World Conference Against Racism, the Johannesburg meeting of National Institutions, the United Nations Commission on Human Rights, and the Network of the Americas. They served as panel members at follow-up conferences for the World Conference Against Racism, which were held by the Canadian Labour Congress and the Centre for Research-Action on Race Relations. They delivered presentations to the World Congress on Inclusion by Design, an international conference on building a barrier-free world. The Commission also provided guest speakers for a large number of conferences on harassment, disability and the duty to accommodate. They participated in the Canadian Standards Association committee responsible for establishing Canadian standards for barrier-free design. They also participated in meetings with the Canadian Transportation Agency on accessibility issues.

The Commission also cooperated with the John Humphrey Centre for Peace and Human Rights to promote human rights among young Canadians. This involved recreational activities throughout the summer, in which close to 1,000 young people in Alberta gained an increased understanding of human rights and conflict resolution.

Each year the Commission endeavours to play an active role in a number of special partnership projects. Below are a few of those projects that helped to send the human rights message in 2001.

The Manitoba Rights Path Revisited

In cooperation with the Manitoba Association of Friendship Centres and through both public- and private-sector funding, an updated Rights Path Manitoba was launched on Aboriginal Solidarity Day. The Rights Path helps Aboriginal people living in urban centres to understand and be able to exercise their rights in such matters as employment, education, and housing, among others.

Duty to Accommodate

In partnership with the Public Service Commission and various federal departments, the Commission's Prairies office co-hosted a Disability Management Conference presenting a Duty to Accommodate seminar to hundreds of managers, union representatives, and human resources practitioners. Other broader workshops on the duty to accommodate were also held across the country involving several of the Commission's regional offices.

Public Meetings on Human Rights Education

In British Columbia, the Commission played an active role in the Human Rights Education Project — a partnership involving several organizations to plan, organize, and deliver human rights workshops and public meetings in three communities. These events attracted 150 people, representing community groups, employers, unions, and interested citizens.

No Racism Here

In Ontario, the Commission partnered with the Guelph and District Multicultural Centre in the "No Racism Here" poster campaign, culminating in a major event on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

International Program

The Commission's central goal in engaging in international activities is to establish links of mutual support and understanding among national human rights institutions. Its work occurs at the international level through the United Nations, the Americas, and the Francophonie, and at the bilateral level through assistance to other commissions.

During the year, the Commission revived bilateral cooperation with the Indian Human Rights Commission on the rights of persons with disabilities and with the Human Rights Commission of Nepal on the human rights complaint process, participated in an expert mission to the Human Rights Office in Latvia, continued bilateral cooperation with Komnas Ham of Indonesia, and furthered discussions with the Mexican Human Rights Commission on areas of cooperation. The Commission received a large number of visiting delegations: from Russia, Nigeria, Tunisia, Uganda, Portugal, Rwanda, Bulgaria, Israel, Czech Republic, Japan, Ethiopia, Indonesia, China, and the European Commission. At the request of the Office of the United Nations

High Commissioner for Human Rights, the Commission also hosted a one-month internship for a three-member delegation from the Madagascar Human Rights Commission.

At the multilateral level, the major event of 2001 was the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. In late August, Commission representatives were among 18,000 conference participants in Durban, South Africa. The meeting of the national institutions, held just prior to the World Conference, was recognized as one of the event's positive contributions. The negotiations spearheaded by the Commission resulted in the national institutions producing a Declaration to the World Conference that proposed a range of concrete and cooperative actions against racism.

There were other international events of importance to the Commission throughout the year. The Commission helped prepare for the Summit of the Americas in Quebec City to ensure that the role of national human rights institutions in the hemisphere would be recognized and supported by leaders. The final Plan of Action adopted by the Summit called for strengthening the network of national human rights institutions in the hemisphere and, at the end of last year, the Commission hosted the meeting of the Hemispheric Working Group to complete work on the statutes and establish the network's operational plan. The network's establishment is an important and promising initiative. Its main objectives are information exchange, staff training, joint projects, and periodic regional meetings and seminars on human rights issues of importance in the hemisphere. Late in the year, the Commission participated in work to establish a similar network of national human rights institutions in countries of the Francophonie.

Interacting with Canadians

In 2001, the Commission continued to touch Canadians' lives in many different ways, whether through public education seminars addressing various audiences across the country, or investigations conducted by staff.

It was another active year in the ongoing relationship between the Commission and the media. Throughout 2001, staff responded to some 450 calls from journalists and broadcasters. These ranged from fact-finding inquiries and interviews, to requests for information regarding various aspects of human rights both in Canada and abroad. The Commission's tabling of a special report on pay equity calling on major changes in the system sparked considerable media interest.

The Commission's reception staff, both at headquarters and across the regions, received close to 45,000 calls in 2001. Callers hail from across the country and all walks of life, seeking human rights information from the Commission. Many of them make their first contact with the Commission through electronic mail. In 2001, almost 4,000 people e-mailed the Commission through its web site.

Commissioners' Biographies

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C., was appointed Chief Commissioner in January 1997. After receiving a law degree from the University of Montreal and being called to the Quebec Bar, she pursued a career in labour relations law. She worked as a lawyer with the firm of Massicotte, Levac and Falardeau and later became a senior partner with the firm of Levac and Falardeau. In 1975, she joined the Public Service Staff Relations Board as Deputy Chairman, and in 1982 became Chairman of the Immigration Appeal Board. She was appointed Deputy Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission in September 1988, and served in that capacity until taking up her present post.

Anne Adams

Anne Adams of Montreal joined the Commission in March 1999. She received her bachelor's degree from the University of Montreal in 1967, and a master's degree in industrial relations from Queen's University in 1987. In the course of her career in the public service, Ms. Adams managed the implementation of the *Employment Equity Act* and programs in the Quebec Region. She has served as Executive Director of the Canadian Human Rights Foundation and on the boards of many community organizations, including the Fédération des femmes du Québec. Since 1998, she has been the President of Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique, or FRAPPE. In 1992, Ms. Adams received the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation. In 1996, she launched AEA Strategies and Development Inc., specializing in employment equity and international development.

Yude M. Henteleff

Yude Henteleff, C.M., Q.C., of Winnipeg, Manitoba was appointed a Commissioner in November 1998. He had previously served as a Commissioner from 1980 to 1986. He is a senior partner with the law firm of Pitblado Buchwald Asper in Winnipeg and serves on the boards of directors of several community organizations. He is also a Governor of the Hebrew University of Jerusalem. Mr. Henteleff has received a number of awards for his community work, including the Learning Disabilities Association of Canada's Lifetime Achievement Award in 1999 and the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation in 1992. In 1998, he became a member of the Order of Canada.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., has been a member of the Commission since 1995. An educator, school principal, and community volunteer, Mr. Koilpillai has served as Chairman of the Alberta Cultural Heritage Council, President of the Alberta Council for Global Cooperation, Executive Member of the Canadian Council for International Cooperation, and President of the Canadian Multicultural Education Foundation. In 1980, Mr. Koilpillai received the federal Minister of Multiculturalism's Man of the Year Award, and in 1988, the Canada Council's National Award for Outstanding Educator. In 1998, Mr. Koilpillai was inducted into Edmonton's Hall of Fame and won the Alberta Achievement Award and the Lewis Perinbam Award in International Development. A 1992 Governor General's Commemorative Medal winner, he joined the Order of Canada in 1996.

Mary Mac Lennan

Mary Mac Lennan of Halifax, Nova Scotia became a member of the Commission in November 1995. She was called to the Bar of Nova Scotia in 1979 and pursued a career as a sole practitioner until 1990. From 1981 to 1982, Ms. Mac Lennan was the Provincial Coordinator for the Nova Scotia League for Equal Opportunities. She served as the Multicultural and Race Relations Coordinator for the City of Halifax from 1990 to 1992. A recipient of the Nova Scotia Human Rights Award in 1993, Ms. Mac Lennan was appointed Chair of the Nova Scotia Human Rights Commission in 1996, after serving two terms as a member. In 1999, Ms. Mac Lennan accepted the post of Equity Coordinator with St. Francis Xavier University, and is continuing her work on the human rights aspects of new reproductive and genetic technologies. She has also served on the editorial board of *Just Cause*, a law journal for people with disabilities and for legal professionals.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, a member of the Haida First Nation, was appointed a Commissioner in April 1998. He received the degree of Bachelor of Arts in Political Science and History in 1990, and the degree of Bachelor of Laws in 1993, both from the University of Victoria, where he was also president of the Native Law Student Society. In 1994, he became a member of both the Law Society of British Columbia and the Canadian Bar Association. Now a sole practitioner, Mr. Russ's legal work centres on Aboriginal rights and issues arising from the *Indian Act*, and other federal, provincial, and territorial legislation affecting Aboriginal peoples. In addition, Mr. Russ represents Aboriginal people in the fields of child protection and family law.

Secretary General

John Hucker

John Hucker was educated at the University of Wales, the London School of Economics, and Yale Law School. He is a Barrister and Solicitor (Ontario). He has been Secretary General to the Canadian Human Rights Commission since 1988. Mr. Hucker previously held senior positions in the Public Service of Canada. Before joining government, Mr. Hucker taught law at universities in Canada, the United States, and the West Indies.

Organization of the Commission

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977. It is made up of two full-time members and up to six part-time members. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are appointed for terms of up to seven years, and the other Commissioners for terms of up to three years. At the end of the year, the Deputy Chief Commissioner and two part-time Commissioner positions remained unfilled.

The Commission's chief operating officer, the *Secretary General*, is responsible for the Commission's operations at headquarters and in the regions, under the overall direction of the Chief Commissioner.

The *Executive Secretariat* provides administrative services and advice to the executive offices, including coordinating Commission meetings, supporting the Senior Management Committee, managing executive correspondence, and coordinating the preparation of briefing materials. It is also responsible for access to information and privacy.

The *Legal Services Branch* provides advice to the Chief Commissioner, Commission members, and staff. Legal officers also represent the Commission in litigation before human rights tribunals and the courts.

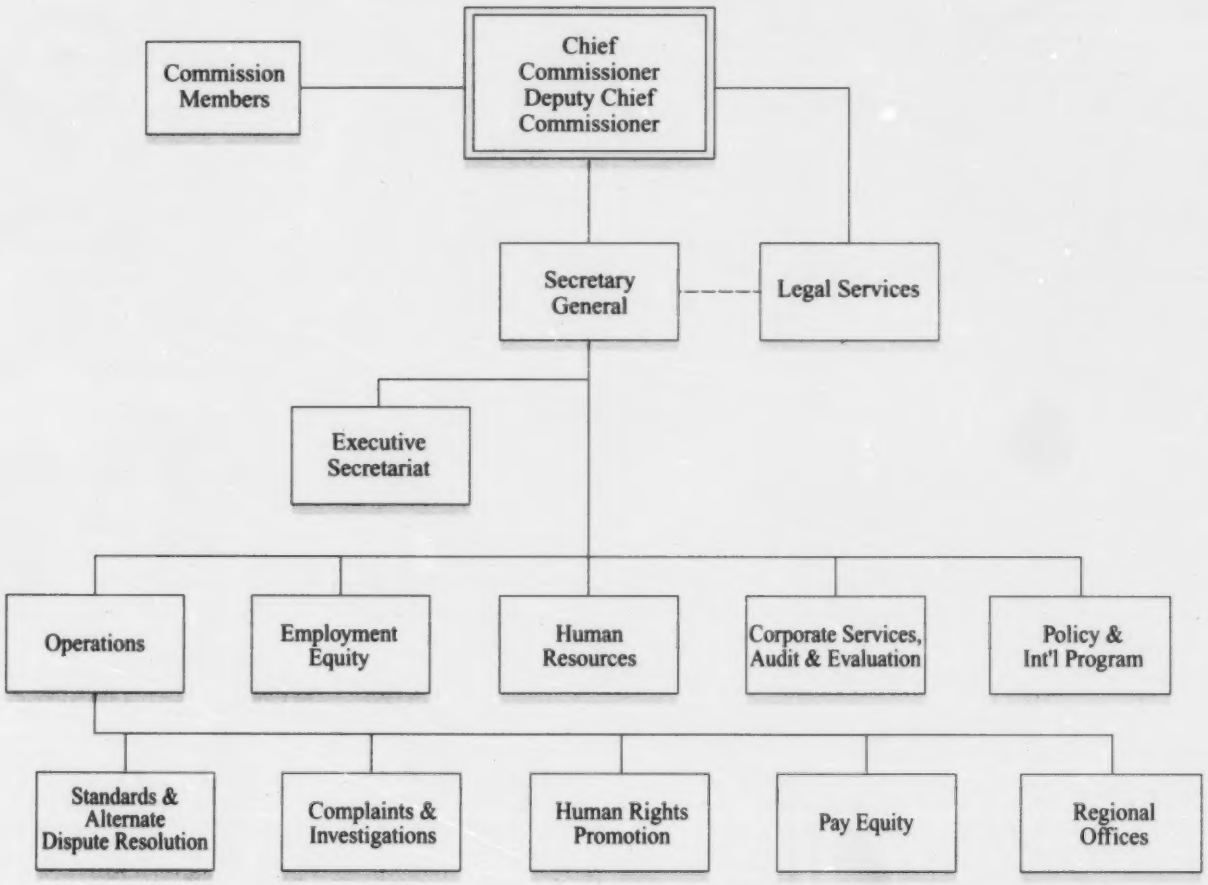
The *Operations Sector* includes the *Standards and Alternate Dispute Resolution Branch*, the *Investigations Branch,* and the *Pay Equity Branch*. This sector is responsible for the mediation, investigation, and conciliation of complaints, including pay equity complaints, as well as the monitoring of complaint settlements. In addition, the Sector provides a quality assurance function for cases presented to the Commission, trains staff involved in the complaint process, and establishes performance standards and operational policies. The *Human Rights Promotion Branch*, which includes staff at headquarters and in the Commission's six Regional Offices, is also part of the *Operations Sector*. It conducts programs to promote the principles of equality, foster public understanding of the *Canadian Human Rights Act*, and inform people of the Commission's work. The Branch is responsible for contacts with the media and for editorial services. The *Regional Offices* carry out education and outreach activities with community groups, employers, service providers, unions, and provincial human rights commissions. They are the first point of contact for people wishing to file complaints of discrimination. Regional staff provides assistance in the processing of complaints and play an active role from intake to investigation.

The *Policy and International Program Branch* is responsible for providing policy, planning, and research assistance. The Branch monitors human rights issues, and develops policy proposals, guidelines, and research reports to help the Commission reach decisions and support the operational branches. It also coordinates the Commission's activities to assist human rights institutions outside Canada.

The *Employment Equity Branch* conducts employment equity audits with employers in the private and public sectors to assess their compliance with the requirements of the *Employment Equity Act*.

The *Human Resources Branch* provides support services in staffing, classification, pay and benefits, staff relations, training and human resources planning, official languages, and health and safety.

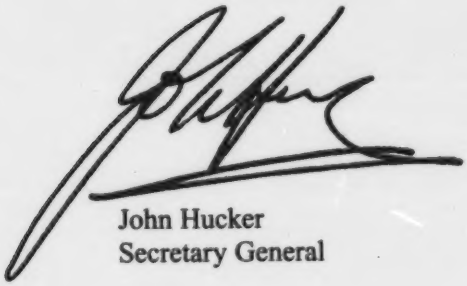
The *Corporate Service Branch* provides headquarters and regional offices with support services in assets management, finance, informatics, information management, and library services. It also carries out the Commission's planning and review activities.



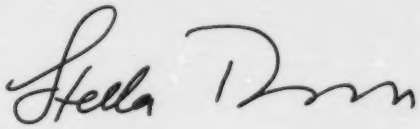
Financial Statement

The financial statement that follows has been prepared in accordance with the reporting requirements and standards of the Receiver General for Canada, and with significant accounting policies.

Financial information included in the ministerial statements, in the Report on Plans and Priorities, and elsewhere in the Public Accounts of Canada is consistent with that contained in this financial statement, unless otherwise indicated. Some of the information included in the financial statement is based on management's best estimates and judgements with due consideration given to materiality.



John Hucker
Secretary General



Stella Deacon
Director, Corporate Services

Canadian Human Rights Commission
Statement of Operations
for the Year Ended March 31
(in thousands of dollars)

Service Line	2001-2002 Forecast	2000-2001 Actual
Complaints	11,522	**9,928**
Corporate Services	4,538	**4,072**
Promotion of Human Rights	3,475	**3,396**
Employment Equity Audits	2,536	**2,211**
Total use of appropriation	**22,071**	**19,607**
Add: Cost of services provided by government departments	2,360	**2,119**
Total Operating Costs	**24,431**	**21,726**

The accompanying notes are an integral part of the Statement of Operations.

Notes on the Statement of Operations

Authority, Mandate and Operations

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 under Schedule II of the *Financial Administration Act* in accordance with the *Canadian Human Rights Act*.

The mandate of the Canadian Human Rights Commission is to discourage and reduce discriminatory practices by dealing with complaints of discrimination on the prohibited grounds in the *Canadian Human Rights Act*; conducting audits of federal departments and agencies and federally regulated private companies to ensure compliance with the *Employment Equity Act*; conducting research and information programs; and working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles.

The Commission's expenditures are funded by an annual appropriation from Parliament.

Significant Accounting Policies

The statement of operations has been prepared in accordance with the requirements and standards for reporting established by the Receiver General for Canada prior to April 1, 2001. The most significant accounting policies are as follows:

a) **Expenditures Recognition**
All expenditures are recorded for all goods and services received or performed up to March 31, in accordance with the government's payable-at-year-end accounting policies.

b) **Capital Purchases**
Acquisitions of capital assets are charged to operating expenditures in the year of purchase.

c) **Services Provided without Charge by Government Departments**
Estimates of amounts for services provided without charge from government departments are included in the operating expenditures. They mainly consist of accommodation costs and payments to employee insurance plans.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

2001

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : *info.com@chrc-ccdp.ca*
Site Web : *http://www.chrc-ccdp.ca*

Bureaux régionaux

Atlantique

Adresse du bureau
Bureau 504
5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)

Adresse postale
C.P. 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Québec

1253, avenue McGill College
bureau 470
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

Tour Sud, bureau 1002
175, rue Bloor Est
Toronto (Ontario) M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies et Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut)

175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

10010-106 Street, bureau 308
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

757, rue Hastings Ouest
bureau 420
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

2001

- Ce rapport annuel est l'un de deux documents que la Commission présente au Parlement. Le second, *Rapport sur l'équité en matière d'emploi*, satisfait à l'obligation qu'a la Commission de rendre compte tous les ans de ses activités sous le régime de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce dernier rapport décrit le processus de vérification auquel doit se livrer la Commission et les progrès réalisés par les employeurs pour se conformer à la *Loi*.

- La Commission publie également un rapport juridique distinct, consacré aux décisions clés rendues en 2001 par les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne. Le *Rapport juridique* est offert sur CD-ROM.

- Ces publications sont accessibles sur le site Web de la Commission, à l'adresse http://www.chrc-ccdp.ca.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2002
N° de cat. HR1-2001
ISBN 0-662-66352-7

Ce rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères,
en braille et sur disquette.
On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission.
http://www.chrc-ccdp.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2002

L'honorable Daniel Hays
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2001* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2002

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2001* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

Vision

Notre vision de la Commission est celle d'un leader dynamique et progressiste qui prête son concours à l'avancement d'une société dont les membres souscrivent aux droits de la personne, appuient la diversité et font preuve de dignité les uns envers les autres.

Mission

Nous veillons à protéger et à faire progresser les droits de la personne en affirmant les principes d'égalité au Canada d'une voix puissante, indépendante et crédible.

Nous œuvrons à contrer la discrimination et l'inégalité, et à assurer la conformité à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Nous partageons notre expérience et collaborons avec les organismes de défense des droits de la personne au Canada et dans d'autres pays.

Valeurs

À la Commission canadienne des droits de la personne, nous apprécions :

- l'intégrité, l'engagement, l'esprit d'équipe et les compétences des commissaires et de notre personnel;
- un milieu de travail qui s'alimente à la diversité de la société canadienne;
- des services pertinents et accessibles livrés selon des processus équitables, efficients et transparents;
- l'apport de ceux et celles qui œuvrent à promouvoir les droits de la personne et l'égalité.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

La situation des droits de la personne au Canada 2

Le traitement des plaintes 29

La promotion des droits de la personne 40

Les commissaires et le secrétaire général 47

Structure de la Commission 50

État financier 53

Introduction

Les droits de la personne comptent souvent parmi les premières victimes de la guerre. Il n'est donc pas étonnant qu'après le 11 septembre, gouvernements et citoyens du monde entier se soient surtout préoccupés de sécurité. Le droit à la vie est d'ailleurs à la base des droits de la personne. Sans lui, les autres perdent tout leur sens. Cela dit, nous devons nous demander quel prix nous sommes prêts à payer pour une sécurité accrue. Et c'est là la question à laquelle ont dû faire face les Canadiens à l'automne 2001.

Pendant le débat sur les mesures antiterroristes proposées par le gouvernement, de nombreux Canadiens ont exhorté le Parlement à faire preuve de prudence dans la restriction des droits de la personne. Ils ont recommandé des dispositions visant à garantir que le Canada demeure un pays qui traite tous ses citoyens avec respect, quelle que soit leur race ou leur religion.

Mais quels sont les meilleurs moyens de s'en assurer? L'un des plus importants consisterait à donner aux institutions de première ligne qui s'occupent de droits de la personne, telle la Commission, les outils dont elles ont besoin pour poursuivre la lutte.

Les gouvernements successifs ont parlé de procéder à une refonte radicale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais aucun n'a donné suite à ce projet. Le mandat et la structure de la Commission, qui datent d'une génération, ont besoin d'être modernisés. La protection et la promotion des droits de la personne sont devenues beaucoup plus complexes et ardues au fil des 23 ans d'existence de la Commission. Le traitement des plaintes accapare une telle somme de ressources qu'il en reste très peu pour la tâche tout aussi importante de prévenir la discrimination par des initiatives stratégiques et des mesures de sensibilisation aux droits de la personne.

Le premier chapitre du présent rapport rend compte de ce que la Commission a fait au cours de l'année pour assurer la protection et la promotion des droits de la personne, et commenter les événements ayant marqué l'évolution de ces droits. Il passe en revue les grands moments de l'année dans le secteur des droits de la personne et met en lumière les interventions pertinentes du gouvernement fédéral et celles des cours de justice et des tribunaux des droits de la personne au pays.

Les chapitres suivants, qui portent sur la charge de travail et la promotion des droits de la personne, présentent des statistiques sur les plaintes traitées par la Commission ainsi que des renseignements sur certaines des activités de promotion et de sensibilisation entreprises à l'échelle nationale ou dans certaines régions du pays.

La situation des droits de la personne au Canada

La sécurité et les droits de la personne

Au Canada, la menace terroriste a occupé le devant de la scène dans le domaine des droits de la personne dans la seconde partie de 2001. Le Parlement a adopté une loi antiterroriste et, à la fin de l'année, il étudiait un projet de loi sur la sécurité publique prévoyant la désignation de zones de sécurité militaire. À bien des égards, la nouvelle loi sur l'immigration et la protection des réfugiés restreint les droits de la personne davantage que la loi précédente. Au début de 2002, la Cour suprême du Canada a statué que des considérations de sécurité pouvaient, dans des circonstances bien limitées, justifier l'expulsion d'une personne vers un pays où elle risque la torture.

Considérées séparément, et à la lumière des attentats du 11 septembre, ces dispositions peuvent sembler assez inoffensives — et un prix raisonnable à payer en contrepartie d'un sentiment accru de sécurité. Toutefois, l'adoption de chaque mesure supplémentaire vient restreindre un peu plus les droits de la personne qui nous sont si chers. Il pourrait en résulter cumulativement un Canada où les gens se sentent davantage en sécurité à court terme, mais où l'assise des droits de la personne sur laquelle repose notre pays sera ébranlée à long terme.

C'est justement l'inquiétude qu'a exprimée la présidente lorsqu'elle a comparu devant le Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes lors de l'examen de la *Loi antiterroriste* (le projet de loi C-36), qui a été adoptée par la suite. Elle a reconnu que le gouvernement doit se protéger contre la menace terroriste, mais elle a souligné que toute loi doit respecter intégralement les normes internationales relatives aux droits de la personne et les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Elle a indiqué au Comité : « il est vital pour nous d'éviter de mettre en place des mesures dépassant l'objectif visé et remettant en cause les droits de la personne, simplement parce qu'il est urgent d'adopter de nouvelles dispositions pour contrer le terrorisme. Nous devons bien sûr le combattre et traduire les coupables en justice, mais il ne faudrait pas que notre hâte d'agir mette en danger les innocents et nous amène à renoncer aux droits et libertés qui sont justement la cible des terroristes. »

Le gouvernement a assuré la population canadienne que le projet de loi C-36 et les autres mesures législatives visant à resserrer la sécurité réalisaient un équilibre entre la nécessité de contrer le terrorisme et celle de préserver les droits et libertés. Mais, comme la présidente l'a demandé aux membres du Comité, « est-ce que ces pouvoirs supplémentaires nous donnent un surcroît de sécurité suffisant pour justifier les restrictions correspondantes des droits de la personne? »

Selon la Commission, la réponse était non à bien des égards. La définition du terrorisme constituait le principal problème posé par le projet de loi C-36. À l'instar d'autres témoins, la Commission a dit craindre que la définition générale et assez vague proposée par le gouvernement ne fasse l'objet d'une interprétation abusive dans le but de réprimer les dissidences légitimes. Cette possibilité était particulièrement inquiétante, compte tenu des pouvoirs extraordinaires conférés par la loi à la police.

Les dispositions relatives à la détention préventive constituaient un deuxième sujet de préoccupation du point de vue des droits de la personne. Les craintes de la Commission étaient d'autant plus grandes que les nouveaux pouvoirs d'arrestation à titre préventif qui étaient inscrits dans le projet de loi C-36 reposaient sur une définition trop large du terrorisme. En outre, ces pouvoirs étaient associés à des modifications à la *Loi sur la preuve au Canada* qui élargissaient les possibilités de non-divulgation d'éléments de preuve pour des motifs relevant de la sécurité nationale.

La Commission a également souligné la nécessité d'une disposition de réexamen. Le projet de loi C-36 est un puissant instrument qui n'a pas été mis à l'épreuve et dont on espère ne pas toujours avoir besoin. C'est pourquoi la Commission, comme d'autres intervenants, a pressé le gouvernement d'inclure une disposition prévoyant le réexamen dans trois ans des mesures du projet de loi qui risquaient le plus d'empiéter sur les droits de la personne.

Il faut faire remarquer à son crédit qu'avant l'adoption de la *Loi* à la fin de 2001, le gouvernement a donné suite à certaines des préoccupations exprimées par la Commission et bien d'autres intervenants. Il a restreint la définition du terrorisme, ajouté quelques garanties procédurales et prévu des possibilités d'un contrôle judiciaire. Bien qu'elle soit la bienvenue, l'exigence d'un réexamen limité ne constitue pas une véritable disposition de temporisation, car elle permet la prorogation des mesures les plus contraignantes de la *Loi* sans qu'elles puissent être scrutées par le Parlement aussi minutieusement que si celle-ci devait être déposée de nouveau. La période prévue est plus longue que celle préconisée par la Commission et beaucoup d'autres intéressés. Par ailleurs, le gouvernement a amendé le texte pour obliger le dépôt de rapports annuels au Parlement sur l'application de la *Loi*. La Commission espère que ces documents mettront en lumière les cas de recours à l'arrestation à titre préventif, de détention sans dépôt d'accusations criminelles et d'établissement de profils raciaux.

La nouvelle loi comporte des dispositions positives. Ainsi, elle confirme la compétence de la Commission sur la diffusion de messages haineux sur Internet. Par le passé, le manque de clarté à cet égard avait nui à la lutte de la Commission contre la propagande haineuse diffusée sur le Net, comme le site Web d'Ernst Zündel et d'autres de cet acabit. Autre outil important de lutte contre la haine, les tribunaux sont maintenant autorisés à fermer des sites Internet pendant qu'on détermine si leur contenu constitue de la propagande haineuse aux termes du droit criminel. Une nouvelle infraction relative à la profanation d'églises, de mosquées, de temples et de synagogues fait bien comprendre la profonde répugnance de la population canadienne à l'égard des auteurs d'un tel crime.

Malgré ces éléments positifs, la *Loi* impose aux libertés civiles d'importantes restrictions qui étaient inconnues au Canada avant le 11 septembre.

À la fin de l'année, le gouvernement a déposé le projet de loi C-42, intitulé *Loi sur la sécurité publique*, qui fait davantage ressortir la nécessité de parvenir à un équilibre entre les droits fondamentaux et les intérêts de sécurité. L'une des dispositions particulièrement préoccupantes autoriserait le ministre de la Défense à créer, même dans les grandes villes, des zones de sécurité militaire, restreignant ainsi le droit de réunion pacifique et de protestation.

Sans doute certaines de ces restrictions feront-elles, comme il se doit, l'objet de contestations judiciaires pour déterminer si « leur justification [peut] se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique », pour citer la *Charte*. Mais il faudra faire beaucoup plus pour s'assurer que cette loi n'enfreigne pas sérieusement celle-ci. L'adoption de mesures visant à informer les citoyens de leurs droits et des moyens de les protéger est tout aussi importante.

Dans ce contexte, la Commission a demandé au gouvernement d'adjoindre au nouveau texte législatif des programmes supplémentaires et d'autres mesures visant à mieux renseigner le grand public et les responsables de l'application de la loi au sujet des droits de la personne.

La lutte contre l'intolérance

Le Canada a la réputation d'être un endroit où des gens venant des quatre coins de la planète peuvent vivre en harmonie dans un climat de respect mutuel et de tolérance. Et cette réputation est bien méritée. Mais, à l'automne 2001, ce respect pour les uns et les autres a été mis à l'épreuve. À certains égards, nous avons réagi de façon admirable et à d'autres, pas tellement.

L'accusation blessante de culpabilité par association a fait surface, même dans les éditoriaux de nos journaux. Des Canadiens d'origine arabe, des musulmans et d'autres personnes ont été la cible d'attaques. Des lieux de culte musulmans, juifs et hindous ont été profanés, et l'un d'eux a été rasé par un incendie. Dans la rue, des gens ont été accablés d'injures racistes à cause de leurs vêtements, de leur aspect ou de leur accent.

D'un point de vue positif, la nécessité de répliquer à l'intolérance et à la xénophobie a bénéficié de l'appui apprécié de chefs religieux, de personnalités politiques, d'artistes et de musiciens et, plus important encore, de l'appui des citoyens ordinaires.

La Commission collabore avec d'autres organismes, notamment les commissions provinciales des droits de la personne, pour renseigner les gens sur les causes fondamentales de l'intolérance et sur les moyens de combattre le racisme. Toutefois, ces institutions manquent de ressources humaines et financières pour accomplir tous les aspects de cet urgent travail. À l'automne 2001, les demandes de ressources supplémentaires pour la sécurité ont été accueillies avec empressement. La Commission n'en conteste pas la nécessité. Cependant, n'est-il pas tout aussi important de veiller à ce que l'intolérance prônée par les terroristes ne prenne pas racine au Canada? La Commission croit que oui et recommande vivement au gouvernement d'agir en conséquence.

L'immigration et le statut de réfugié

La vaste majorité des personnes qui immigrent au Canada ne veulent rien d'autre que refaire leur vie dans un nouveau pays libre et sûr. Beaucoup d'entre nous ou de nos ancêtres ont fui des persécutions qui ne sont pas très différentes de celles vécues par les réfugiés d'aujourd'hui. En fait, notre gouverneure générale actuelle est venue au Canada pour s'y réfugier. Les mesures visant à contrôler le recours abusif au système sont justifiées, mais nous ne pouvons oublier que l'immigration a considérablement enrichi notre pays et que, grâce à elle, le Canada constitue, pour d'autres États, un exemple de la façon dont des personnes aux croyances et aux cultures multiples peuvent cohabiter en harmonie et dans la paix.

Dans son rapport annuel de l'an dernier, la Commission a dit craindre que le projet de loi C-11 sur l'immigration et le statut de réfugié ne ternisse la réputation enviable du Canada comme terre d'accueil de nouveaux immigrants et de réfugiés fuyant les persécutions. Malgré les préoccupations soulevées par la Commission et d'autres intervenants, comme l'Association du Barreau canadien, la nouvelle loi, intitulée *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, a été adoptée avec peu de changements.

Comme elle le fait remarquer ailleurs dans le présent rapport, la Commission espère étudier la conformité des lois canadiennes aux normes internationales. À ce chapitre, la nouvelle loi semble être loin du compte. Par exemple, aux termes de la *Convention des Nations Unies contre la torture*, il est interdit au Canada d'extrader une personne vers un autre État où il y a des motifs sérieux de croire qu'elle risque d'être soumise à la torture. La nouvelle loi reconnaît les obligations du Canada en la matière, mais elle prévoit aussi une dérogation au droit de non-extradition pour cause de criminalité grave ou pour raison de sécurité. La ministre de l'Immigration de l'époque avait justifié cette disposition en faisant état de la nécessité d'éviter que le Canada ne devienne un « refuge » pour les criminels ou pour des personnes susceptibles d'attenter à sa sécurité.

Au début de janvier 2002, la Cour suprême du Canada a rendu, dans l'affaire *Suresh*, une décision qui porte sur cette question. M. Suresh est arrivé au Canada à titre de réfugié, puis s'est vu accorder le statut de résident permanent. Selon des responsables de la sécurité, il a, pendant son séjour au Canada, été collecteur de fonds et organisateur d'une organisation terroriste étrangère. La ministre de l'Immigration de l'époque a tenté d'obtenir son expulsion aux termes de l'ancienne *Loi sur l'immigration*. M. Suresh s'y est opposé, arguant qu'il serait soumis à la torture s'il était extradé vers son pays d'origine.

Dans son arrêt, la Cour suprême du Canada a statué que, surtout depuis le 11 septembre, il faut prendre soin de réaliser un équilibre entre le besoin de sécurité et le fait qu'il serait inacceptable que le Canada soit partie à la torture de quelqu'un. La Cour a conclu que, même si l'expulsion n'est pas absolument interdite par le droit canadien dans des cas semblables à celui de M. Suresh, elle ne devrait se produire que dans les circonstances les plus exceptionnelles.

En termes non équivoques, la décision fait état de la profonde aversion de la population canadienne et de la communauté internationale pour la torture. Elle établit aussi des lignes directrices utiles pour déterminer qui constitue une menace réelle pour la sécurité du Canada et si une personne expulsée risque sérieusement d'être torturée. La Commission se réjouit de cette partie du jugement.

Malheureusement, la Cour a remis à plus tard la détermination des circonstances qui justifieraient l'extradition d'une personne vers un pays où elle risque d'être soumise à la torture. La Commission croit fermement que la torture ou le mauvais traitement des prisonniers est inacceptable, quelles que soient les circonstances. Comme la Cour suprême du Canada l'a elle-même déclaré, « les États doivent trouver un autre moyen d'assurer la sécurité nationale ».

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* comporte un autre sujet d'inquiétude, celui de la détention. Le droit à la liberté et la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires sont des droits humains fondamentaux auxquels le Canada souscrit aux termes de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*. L'article 31 de la *Convention des Nations Unies sur les réfugiés* interdit l'application de sanctions aux personnes qui sont entrées illégalement dans un pays pour y demander l'asile.

Sous le régime de l'ancienne *Loi sur l'immigration*, le recours à la détention était relativement rare au Canada, surtout par rapport aux États-Unis, à l'Australie et à certains pays européens. Cependant, la nouvelle loi accroît considérablement les motifs de détention pour y inclure notamment l'absence de papiers d'identité et la suspicion de danger pour la sécurité. Certes, la détention peut se justifier dans certains cas qui sont clairement prévus par le droit international. Elle ne doit toutefois pas servir d'expédient pour résoudre des problèmes d'administration ou de contrôle de sécurité.

La lutte contre la haine sur Internet

La haine n'a pas droit de cité au Canada. Telle est la conclusion tirée en janvier 2002 par un tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Ernst Zündel*, qui durait depuis longtemps. Les plaignants, le Comité du maire de Toronto sur les relations entre races et communautés et Sabina Citron, soutenaient que M. Zündel avait contrevenu à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en exploitant un site Internet qui exposait les Juifs à la haine.

Dans sa décision, qui ordonne le retrait de la propagande haineuse du site en cause, le tribunal a conclu que celui-ci créait un climat propice à la fomentation de la haine. À son avis, « [c]es messages, à cause du ton utilisé et de leur teneur, dénotent une telle malveillance dans la façon dont les Juifs sont dépeints que nous les considérons comme des messages haineux au sens de la *Loi*. » Pour ce qui est de l'argument selon lequel la *Loi* portait atteinte à la liberté d'expression, le tribunal a déclaré que « les avantages qui [...] découlent [de la *Loi*] continuent de l'emporter sur les effets préjudiciables sur la liberté d'expression [d'Ernst Zündel]. »

Grâce à cette décision, la Commission est mieux à même de lutter contre la propagande haineuse. Cette capacité a aussi été accrue par les modifications de 1998 qui ont augmenté le montant des sanctions pécuniaires imposées, aux termes de l'article 13 de la *Loi*, aux diffuseurs de messages haineux. Certes, Internet est difficile à

contrôler de par sa nature. Un site Web fermé au Canada peut rouvrir le lendemain dans un autre pays. Malgré cela, la fermeture de sites créés au Canada ou exploités par des Canadiens est justifiée, car elle illustre la répugnance de la société canadienne pour ce genre d'activités.

Instruments internationaux et questions d'intérêt national

Les attentats du 11 septembre ont mis très clairement en évidence les liens étroits entre les événements qui se déroulent à l'étranger et la situation des droits de la personne au Canada. L'actualité, les normes et les tendances internationales, qu'elles soient positives ou négatives, ont un profond impact sur cette situation, sur les questions précises auxquelles nous nous intéressons et sur l'application de notre législation relative aux droits de la personne.

En novembre, la présidente a comparu devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne pour recommander que le gouvernement prenne des mesures supplémentaires afin que le Canada respecte ses obligations qui découlent des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Elle a notamment proposé que la Commission dispose du mandat et des ressources nécessaires pour analyser les incidences des nouvelles lois et des nouveaux programmes sur les droits de la personne, afin de garantir leur compatibilité avec les instruments internationaux en matière de droits de l'homme.

Le Comité sénatorial a repris bon nombre des suggestions de la Commission dans ses recommandations au gouvernement. Il a convenu de l'importance de l'analyse des incidences sur les droits de la personne, particulièrement dans le contexte des nouvelles mesures de sécurité et de lutte antiterroriste. Le Comité a également recommandé au gouvernement de donner suite au rapport de 2000 du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* — en ajoutant des références précises aux grands instruments internationaux dans la *Loi* et en attribuant à la Commission des ressources suffisantes pour les activités de promotion et d'éducation touchant les droits de la personne ainsi que pour l'examen des lois et des politiques proposées.

En 2002, la Commission considérera de meilleurs moyens d'intégrer dans ses travaux les instruments internationaux sur les droits de l'homme. À titre d'exemple, en décembre, lors d'une réunion de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne, les organismes membres ont exploré des modalités d'application du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* dans le contexte de leurs lois habilitantes.

Les normes internationales servent de plus en plus à interpréter la législation canadienne sur les droits de la personne. Avec ses pendants provinciaux et territoriaux, la Commission canadienne des droits de la personne est intervenue auprès de la Cour suprême du Canada à l'automne 2001 dans l'affaire *Gosselin*. Celle-ci soulevait la question suivante : le règlement québécois sur l'aide sociale violait-il le droit à l'égalité en réduisant le montant des prestations versées aux personnes âgées de 18 à 30 ans et violait-il aussi le droit à la sécurité de la personne? Relativement au second volet de la question, on a soutenu que le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* devrait servir de guide convaincant pour interpréter la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il ne s'agit là que d'un moyen d'assurer l'exécution au Canada des obligations découlant des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.

La Conférence mondiale contre le racisme

À la fin d'août, les Nations Unies ont tenu en Afrique du Sud une conférence mondiale visant à réunir des États pour lutter contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Comme l'histoire l'a montré maintes et maintes fois, il s'agit là d'un défi de taille.

Cette conférence a finalement produit des résultats inégaux. Les débats sur les réparations ou les excuses pour les actes racistes du passé ont été acrimonieux et ont limité les progrès réels dans ce domaine. À Durban, les séances, les réunions parallèles des ONG et la rue ont été le théâtre de certaines des manifestations d'intolérance auxquelles la Conférence voulait justement s'attaquer. La Conférence n'est pas parvenue à reconnaître que le racisme, la xénophobie et l'intolérance peuvent emprunter de nombreux visages, qu'ils visent des groupes ou des particuliers non seulement à cause de leur race, mais aussi à cause de motifs connexes comme la religion, l'origine nationale ou ethnique ou la langue. Résultat, des groupes ayant des motifs légitimes de se plaindre de discrimination n'ont pas été mentionnés dans les conclusions de la Conférence, tandis que d'autres ont été en butte à l'hostilité.

Ce sont ces graves problèmes qui ont attiré le plus les médias. On a accordé beaucoup moins d'attention au travail intense qui s'est déroulé hors du champ des projecteurs en vue d'élaborer des stratégies pratiques de lutte contre le racisme.

Selon la Commission, la réunion parallèle des institutions nationales des droits de l'homme constitue l'un des éléments les plus constructifs de la Conférence. Les participants se sont entendus sur

un plan d'action assorti de propositions concrètes de suivi. Fruit de négociations présidées par la Commission, la Déclaration des institutions nationales a été adoptée par consensus. Elle établit une gamme de secteurs d'intervention et de collaboration concrètes, notamment sur des questions comme la sensibilisation aux droits de la personne, la promotion de ceux-ci, le racisme dans les médias, la tenue d'enquêtes publiques et l'échange, entre les institutions nationales des droits de l'homme, de pratiques exemplaires en matière d'enquête, de médiation et de règlement dans les cas de plaintes liées au racisme.

Grâce à sa participation à la Conférence mondiale, la Commission a pu resserrer ses liens avec un grand nombre d'ONG canadiennes présentes à Durban. Ses représentants ont participé aux activités parallèles et pris part à des discussions sur des questions importantes pour la Commission au chapitre des droits de la personne, comme le VIH/sida, la propagande haineuse dans les médias, les droits des peuples autochtones et les recoupements entre la discrimination sexuelle et le racisme.

À titre de contribution à la Conférence mondiale et à la lutte contre le racisme, la Commission a publié en 2001 un recueil de décisions décrivant les types de plaintes, de recours et de réparations qui existent dans les cas de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique.

Comme suivi à la Déclaration, la Commission mènera en 2002 une étude comparative des pratiques exemplaires des commissions des droits de la personne en matière de lutte contre le racisme. Cette initiative constituera un apport à une conférence internationale des institutions nationales des droits de l'homme qui se penchera sur ce sujet au printemps de la même année. Il convient de souligner que la Déclaration des institutions nationales demande aux gouvernements d'adopter des plans d'action de lutte contre le racisme. La Commission prie donc instamment le gouvernement canadien de mettre rapidement en œuvre un plan d'action national en cette matière.

Les peuples autochtones du Canada

Au cours des 25 dernières années, les Premières Nations ont accompli des progrès énormes pour ce qui concerne la prise en main de leurs collectivités et la détermination de leur avenir. Néanmoins, toutes, sauf quelques-unes, sont encore limitées par la *Loi sur les Indiens*, qui a peu changé depuis l'époque où un Autochtone devait demander à un fonctionnaire la permission de quitter sa réserve. En deux mots, la *Loi sur les Indiens* est un anachronisme qui fait obstacle au progrès.

La Commission demande depuis longtemps l'abrogation de la *Loi* et son remplacement par un texte plus utile et plus moderne qui permette aux Premières Nations de s'administrer d'une manière efficace et responsable. L'entente est presque unanime sur ce point, tant parmi les dirigeants autochtones que parmi les décideurs gouvernementaux. Le consensus est toutefois beaucoup plus difficile à atteindre sur les moyens de parvenir à la fin souhaitée.

Dans les années 1980, l'État a reconnu que l'autonomie gouvernementale constituait un droit inhérent et a entrepris la négociation, avec les Premières Nations, d'ententes individuelles ou collectives d'autonomie gouvernementale. L'intention était la suivante : la *Loi sur les Indiens* disparaîtrait à la longue, à mesure de l'accession des collectivités à des régimes d'autonomie gouvernementale. Ce n'est toutefois pas ce qui s'est produit, parce que, même si les négociations n'ont cessé de se poursuivre, peu d'ententes ont été conclues.

L'échec des négociations sur l'autonomie gouvernementale constitue en soi un problème qu'il faut régler rapidement. Entre-temps, le gouvernement doit aussi décider du sort de la *Loi sur les Indiens*.

Le ministre des Affaires indiennes a mené des consultations sur la *Loi sur les Indiens* tout au long de 2001. Sans écarter la négociation d'ententes d'autonomie gouvernementale, il a prôné l'adoption d'une nouvelle loi sur la gouvernance qui permettrait aux gouvernements des Premières Nations de répondre aux besoins de leurs citoyens et à ceux-ci d'être mieux en mesure de demander des comptes à leurs dirigeants. La loi traiterait aussi d'autres questions cruciales, comme les droits des femmes autochtones.

Beaucoup de dirigeants autochtones ont accueilli les propositions du gouvernement avec scepticisme, sinon avec une franche hostilité. De nombreuses organisations et collectivités ont boycotté le processus de consultation.

Les groupes autochtones n'ont pas rejeté la nécessité de réformer la gouvernance, mais ils croient que la politique relative aux Autochtones devrait être envisagée dans une perspective plus vaste. Les questions de gouvernance sont certes importantes, mais les conditions socio-économiques épouvantables qui sont trop courantes dans beaucoup de collectivités le sont tout autant. De l'avis de ces groupes, il faut adopter une approche plus globale plutôt que de procéder à une réforme en plusieurs étapes.

Déjà la Commission royale sur les peuples autochtones avait déconseillé cette dernière solution, quand elle a recommandé au gouvernement d'adopter une stratégie globale de 25 ans pour le développement politique, social et économique des collectivités des Premières Nations. Lorsque la Commission royale a publié son rapport en 1996, la Commission canadienne des droits de la personne a demandé au gouvernement d'en étudier soigneusement les recommandations et de donner suite aux plus importantes sans tarder. Certaines ont été mises en œuvre, mais de nombreuses autres demeurent lettre morte depuis plus de cinq ans.

À la fin de l'année, le processus de consultation étant terminé, le gouvernement s'apprêtait à rédiger un avant-projet de loi qui ferait l'objet de nouvelles consultations, puis d'un examen par le Parlement. La Commission espère que le gouvernement et les dirigeants autochtones profiteront de cette nouvelle étape du processus pour nouer un dialogue plus fructueux sur les modalités de la gouvernance et sur des enjeux plus vastes.

La situation des Innus du Labrador illustre d'une manière troublante certains des plus graves problèmes auxquels font face les peuples autochtones du Canada. Ces dernières années, les Innus se sont efforcés de préserver leurs valeurs traditionnelles et leur attachement profond à la terre, tout en essayant de tirer profit du développement commercial de leur territoire. Tandis qu'ils tentaient de régler, après plusieurs décennies, leur revendication territoriale sur une grande partie du Labrador, ils ont lutté, sans succès, contre l'utilisation de leurs terres pour des vols d'essai à basse altitude de supersoniques de combat de l'OTAN. De leur propre aveu, les Innus sont devenus un peuple profondément troublé aux prises avec des problèmes qui compromettent la santé des individus et le bien-être des collectivités.

En 1993, la Commission s'est intéressée de près à la situation des Innus pour la première fois lorsqu'elle a entrepris une étude spéciale des doléances qui lui avaient été présentées concernant la façon dont ils étaient traités par l'État fédéral. Elle a alors constaté que celui-ci ne s'était pas acquitté de ses obligations constitutionnelles et morales envers les Innus, et a recommandé diverses mesures pour redresser la situation.

Pendant l'année qui vient de s'écouler, la Commission a amorcé un examen de suivi afin de déterminer les mesures prises pour améliorer le sort des Innus depuis la publication du rapport original. Les résultats de cet examen seront rendus publics en 2002. À ce moment-ci, on peut affirmer avec certitude que des progrès ont été accomplis

en vue de régler les problèmes des Innus, mais qu'ils ont été trop lents et, dans certains cas, insuffisants.

LA DÉFICIENCE

Les Canadiens ayant une déficience doivent constamment affronter des obstacles. Qu'il s'agisse d'un seuil de porte trop élevé pour une personne en fauteuil roulant, de l'absence de publications en braille ou en gros caractères ou encore de mesures insuffisantes en matière de fiscalité et de sécurité sociale, il arrive trop souvent que les personnes ayant une déficience ne soient pas traitées comme des citoyens à part entière au sein de la société canadienne.

La croyance selon laquelle l'adaptation aux besoins des personnes handicapées doit être un geste de bonne volonté analogue à un acte de charité est encore répandue. En fait, l'adaptation est un droit fondamental garanti par la loi et confirmé par la Cour suprême du Canada. Tout comme nous ne supportons plus qu'un employeur refuse d'embaucher des femmes parce que son lieu de travail ne leur « convient » pas, nous ne devrions plus tolérer que les personnes ayant une déficience se voient refuser des possibilités d'emploi à cause de l'absence de mesures qui leur permettraient de réussir.

LA SUPPRESSION DES OBSTACLES

Pour les victimes d'une discrimination fondée sur leur déficience, le système de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne ne constitue pas nécessairement la solution. Les plaintes portent généralement sur des cas particuliers, par exemple l'inaccessibilité d'un bureau aux personnes qui se déplacent avec des béquilles ou le fait qu'un employeur n'a pas pris les mesures d'adaptation voulues à l'endroit d'une personne ayant une difficulté d'apprentissage. La suppression des obstacles un par un, étape par étape ou, pour ainsi dire, rampe par rampe, n'est pas le meilleur moyen de créer un monde facilement accessible et inclusif.

C'est cette incapacité du système de traitement des plaintes à parvenir à une suppression globale des obstacles qui pousse gouvernements et commissions des droits de la personne à envisager de plus en plus des solutions de rechange à ce problème. L'une d'elles consiste à établir des normes ou des directives de base sur l'accessibilité et sur la suppression des obstacles, comme celles qui figurent dans l'*Americans with Disabilities Act* en vigueur aux États-Unis. Dans son rapport de juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a recommandé que le gouvernement fédéral adopte une approche fondée sur des normes pour aborder les questions relatives à la déficience et d'autres dossiers concernant les droits de la personne. Toutefois, tel qu'il est mentionné ailleurs dans le présent rapport, le gouvernement n'a pas donné suite à cette recommandation jusqu'à présent.

Une nouvelle loi ontarienne, la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*, donne une idée de la façon dont peut être appliquée une nouvelle approche des droits des personnes handicapées. Cette loi prévoit l'établissement de normes d'aménagement sans obstacles afin de favoriser l'accessibilité aux édifices et aux transports en commun. Toutes les institutions gouvernementales, y compris les municipalités, les conseils scolaires et les hôpitaux, doivent maintenant publier des plans annuels sur les mesures prises pour supprimer les obstacles à l'accès et à l'emploi. Elles sont aussi obligées de constituer des comités consultatifs de l'accessibilité. Un organisme spécial a été créé pour conseiller le gouvernement de l'Ontario sur les questions relatives à l'accessibilité. Des défenseurs des droits de la personne ont critiqué la *Loi* pour l'absence d'objectifs clairs et de mécanismes d'application, et pour le caractère volontaire de son observation. Malgré cela, il s'agit, au Canada, du premier exemple de loi visant à supprimer les obstacles qui repose sur des normes.

De son côté, la Commission canadienne des droits de la personne est en train d'étudier les modalités d'application possibles de normes, de directives ou de codes de conduite à l'échelon fédéral. Elle poursuivra ses travaux en 2002 et réfléchira à des questions comme les suivantes : Quels genres de normes devrait-on établir? À qui incomberait la supervision du processus? À l'État, à la Commission ou, comme c'est le cas aux États-Unis, à un organisme indépendant? Comment devrait-on assurer le respect des normes?

La Commission participe déjà à l'élaboration de normes, mais d'une manière limitée. Un de ses représentants fait partie du comité de l'Association canadienne de normalisation (maintenant connue sous le nom de CSA International) qui est chargé d'établir des lignes directrices nationales sur l'aménagement pour accès facile. La Commission a aussi pris part à l'élaboration de la nouvelle norme de la CSA sur les guichets automatiques bancaires qui a été publiée en février 2001. En août, la présidente a écrit aux chefs de la direction de toutes les grandes banques pour les encourager à rendre l'ensemble de leurs guichets automatiques conformes à la norme dès que possible.

À la longue, la nouvelle norme rendra plus accessibles les guichets automatiques des banques, mais la multiplication récente de guichets appartenant à des indépendants est un sujet de préoccupation. La plupart de ces appareils ne semblent pas respecter même les exigences les plus fondamentales en matière d'accessibilité.

PRÊTS À SERVIR

En 1999, dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer*, la Cour suprême du Canada a dit clairement que, lorsqu'il s'agit de déterminer l'aptitude d'un employé au travail, celle-ci doit être évaluée en fonction de normes qui tiennent compte des capacités uniques et de la dignité inhérente de chaque personne. L'évaluation doit comprendre un examen des mesures d'adaptation non susceptibles d'imposer une contrainte excessive à l'employeur. En 2001, deux importantes décisions du Tribunal canadien des droits de la personne ont aidé à mieux définir l'obligation d'adaptation.

Dans l'affaire *Irvine c. Forces armées canadiennes*, le plaignant, qui avait 29 ans d'ancienneté au sein des Forces canadiennes, a été relevé de ses fonctions après une crise cardiaque. Les Forces ont soutenu que tous leurs membres devaient être « prêts à se battre » en tout temps et que, sinon, ils n'avaient pas de place dans leurs rangs. Après avoir appliqué les critères juridiques énoncés dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer*, le Tribunal a conclu que les Forces avaient exercé une discrimination contre M. Irvine parce qu'elles n'avaient pas pris de mesures d'adaptation à son égard, par exemple en l'affectant à un poste au Canada. Les Forces canadiennes ont demandé un contrôle judiciaire de la décision.

Dans la seconde affaire, *Stevenson c. Service canadien du renseignement de sécurité* (SCRS), un agent de renseignement du Service qui avait 25 ans d'ancienneté et des antécédents professionnels exemplaires a été forcé de quitter son emploi. À cause d'une dépression reliée à son travail, il avait demandé l'annulation ou le report d'une mutation. Appliquant de nouveau le critère établi par la Cour suprême du Canada, le Tribunal a conclu qu'après avoir reçu une évaluation médicale négative de l'état de M. Stevenson, l'employeur n'a pas essayé de tenir compte de la situation de celui-ci, par exemple, en réévaluant la nécessité de la mutation. Le Tribunal a ordonné au SCRS de verser à M. Stevenson une indemnité pour tout le salaire perdu de même que 5 000 $ pour préjudice moral et perte de dignité, et de réviser ses politiques du personnel en consultation avec la Commission. Le SCRS a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

Ces deux affaires confirment la nécessité, pour les employeurs, de se doter de politiques et de mécanismes exhaustifs en matière de mesures d'adaptation au travail.

EXAMEN DE LA POLITIQUE SUR LE DÉPISTAGE DES DROGUES

La Commission se préoccupe depuis longtemps de l'incidence, sur les droits de la personne, du dépistage des drogues au travail, surtout lorsqu'il s'agit de postes critiques pour la sécurité. La sécurité publique constitue un enjeu crucial, mais il en est de même pour le respect de la vie privée et des droits humains des employés soumis à ce qu'on appelle irrévérencieusement la « surveillance urinaire ».

Bien entendu, un employeur a un intérêt légitime, voire l'obligation, de déterminer que ses employés sont en mesure d'accomplir, en toute sécurité et efficacement, les tâches qui leur sont confiées. Les preuves scientifiques indiquent toutefois que le dépistage des drogues ne permet pas d'atteindre cet objectif. Les tests existants ne peuvent que signaler la consommation antérieure de drogues. Ils ne sont pas en mesure de révéler le degré d'affaiblissement des capacités, la quantité de drogue consommée, ni le moment de l'utilisation. Les tests de dépistage ne constituent donc pas un moyen fiable d'établir l'aptitude d'une personne à s'acquitter des exigences ou des fonctions essentielles de son poste.

La dépendance à la drogue, tout comme l'alcoolisme, est un état pathologique englobé dans la définition de « déficience » édictée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne ont clairement établi que le recours, par un employeur, à un test de dépistage positif de la drogue pour renvoyer un employé ou prendre des mesures disciplinaires à son égard risque de constituer une discrimination fondée sur la déficience.

La politique publiée par la Commission en 1999 prévoit le recours au dépistage dans des circonstances limitées, par exemple quand il n'existe pas d'autres moyens possibles d'évaluer le rendement au travail des titulaires de postes critiques pour la sécurité. Toutefois, une décision rendue en 2000 par la Cour d'appel de l'Ontario a remis en question même cette forme limitée de dépistage. Dans l'affaire *Entrop c. Imperial Oil*, la Cour a conclu que le dépistage de la drogue effectué au hasard ou avant l'embauche est discriminatoire et qu'aucun facteur prépondérant ne peut justifier son utilisation par un employeur. Elle a appliqué le critère établi par la Cour suprême du Canada dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer*.

En partie du fait de cette évolution de la scène judiciaire, la Commission a décidé de réexaminer sa propre politique et de consulter la population sur le dépistage des drogues. Une vingtaine d'employeurs, de syndicats, de groupes professionnels et

d'organismes privés et publics ont présenté des mémoires. Comme on pouvait s'y attendre, les points de vue varient énormément. Les employeurs soutiennent que les tests sont essentiels au maintien d'un milieu de travail sûr, alors que d'autres intervenants avancent qu'ils constituent une intrusion inutile dans la vie des travailleurs. La Commission espère publier, au cours de la première partie de 2002, une politique révisée sur le dépistage des drogues qui tienne compte de ces observations.

LE DÉPISTAGE OBLIGATOIRE DU VIH

Dans son rapport annuel de 2000, la Commission a commenté le projet du gouvernement visant à imposer aux immigrants le dépistage obligatoire du VIH et à exclure tous les séropositifs. Elle a exprimé l'avis que cette mesure ne saurait être justifiée aux chapitres de la santé et des coûts, et qu'elle aggraverait inutilement la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH.

À la suite des inquiétudes exprimées par la Commission et d'autres intéressés, le gouvernement a annoncé que le dépistage serait imposé à toutes les personnes de la catégorie des immigrants indépendants, mais que les individus dont le résultat serait positif ne se verraient pas nécessairement interdire l'entrée au Canada. Il s'agit là d'un pas dans la bonne direction, mais il ne règle pas tous les problèmes engendrés par la proposition.

Selon la Commission, chaque candidat à l'immigration devrait avoir le droit à une évaluation personnalisée qui tienne compte de tous les facteurs pertinents, y compris les avantages économiques, sociaux et culturels à long terme pour le Canada. Cette approche est compatible avec la jurisprudence récemment établie par la Cour suprême du Canada, qui souligne la nécessité de faire en sorte que la dignité inhérente des personnes ayant une déficience soit toujours respectée et que les politiques, programmes et services gouvernementaux répondent à leurs besoins.

La question du dépistage obligatoire est étroitement liée à celle, plus vaste, de la non-admissibilité pour des raisons médicales, qui inquiète la Commission depuis longtemps. La nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* règle ce dernier problème dans une certaine mesure, en prévoyant que les membres de la catégorie des parents et les réfugiés ne seront pas assujettis au critère de la non-admissibilité. On continue toutefois de craindre que le critère proposé du « fardeau excessif » n'exerce une discrimination contre d'autres immigrants.

En général, selon ce critère, une personne serait exclue si le coût prévu des services de santé et des services sociaux dont elle est susceptible d'avoir besoin dépassait le coût moyen des services semblables offerts à tous les Canadiens au cours d'une période de cinq ans. Ce coût est actuellement de 2 800 $ par an. En réalité, cela signifie que les personnes ayant une déficience pourraient se voir interdire d'immigrer simplement parce qu'elles coûteraient au système de soins de santé plus de 14 000 $ sur 5 ans.

L'injustice du critère du fardeau excessif a été mise en évidence dans une affaire dont la Cour fédérale du Canada a été saisie au début de 2002. Angela Chesters est mariée à un Canadien. Elle est très instruite, parle plusieurs langues et a toujours travaillé. Par ailleurs, elle souffre de sclérose en plaques et se déplace en fauteuil roulant.

Quand M^{me} Chesters a présenté une demande de résidence permanente, celle-ci a été rejetée parce que la candidate aurait imposé un fardeau excessif sur le système de soins de santé canadien. Le cas de M^{me} Chesters illustre la tendance, encore trop courante, de se concentrer sur la déficience et d'ignorer la personne derrière celle-ci.

La discrimination fondée sur le sexe

Depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* il y a près de 25 ans, la condition féminine s'est sensiblement améliorée au Canada. Il est toutefois frappant que plus d'une plainte sur cinq reçue par la Commission au cours de la dernière année concernait la discrimination sexuelle. C'est là un signe que nous ne pouvons nous reposer sur nos lauriers en matière d'égalité des sexes, ni croire que la bataille a été gagnée. Fait peut-être étonnant, le pourcentage de plaintes de discrimination sexuelle, loin de diminuer au cours des trois dernières années, a légèrement augmenté. Par ailleurs, les plaintes reçues sont plus complexes. La discrimination est souvent subtile : elle peut se cacher dans des lois, des systèmes ou des mesures qui, à première vue, semblent justes et raisonnables.

Plaintes liées à la grossesse

Le Tribunal canadien des droits de la personne s'est penché sur ce genre de discrimination subtile lorsqu'il a été saisi d'une plainte relative aux rapports entre les prestations de maladie et les prestations de maternité versées en vertu du régime d'assurance-emploi. L'affaire, *McAllister-Windsor c. Développement des ressources humaines Canada,* visait essentiellement le paragraphe 11(5) de la *Loi sur l'assurance-chômage* (remplacée par la *Loi sur l'assurance-emploi*), qui interdisait le « cumul » des prestations. Elle empêchait quiconque de recevoir des prestations pour des raisons particulières pendant plus de 30 semaines par période de prestations. Les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie font partie de cette catégorie.

La plaignante, M^me^ McAllister-Windsor, a dû, par ordre de son médecin, garder le lit pendant sa grossesse et a reçu 15 semaines de prestations de maladie à ce moment-là. Lorsqu'elle a demandé des prestations de maternité et des prestations parentales après la naissance, on lui a dit qu'elle était admissible à 15 semaines de prestations de maternité, mais non à 10 semaines de prestations parentales. Par conséquent, elle n'a pas pu demeurer dix semaines à la maison avec son bébé, congé auquel elle aurait eu droit autrement si elle n'avait pas été malade durant sa grossesse. Le tribunal a conclu que, bien que le paragraphe 11(5) de la *Loi sur l'assurance-chômage* « énonce, à première vue, une règle neutre, il a non seulement un effet disproportionné mais également un effet préjudiciable uniquement sur les femmes enceintes [...] ».

Le Tribunal a déclaré que le paragraphe en question établissait une discrimination fondée sur le sexe et la déficience. Il a ordonné à Développement des ressources humaines Canada de cesser d'appliquer les dispositions en cause. L'exécution de l'ordonnance a été suspendue pour une période de 12 mois, afin de permettre à Développement des ressources humaines Canada de consulter la Commission quant aux mesures à prendre pour éviter que les mêmes problèmes ou des problèmes semblables se produisent à nouveau à l'avenir. Cette période permettrait aussi au Parlement de régler la question de la manière qu'il juge appropriée.

Au cours de l'année écoulée, les plaintes liées à la grossesse concernaient, outre les effets discriminatoires de certaines lois, des gestes comme le harcèlement, le licenciement, le refus d'embaucher ou le non-renouvellement du contrat de femmes qualifiées. Trop souvent, les employeurs ne tiennent pas compte des besoins des employées enceintes en ne modifiant ni leurs fonctions, ni leurs heures de travail, ni l'environnement.

Aucune organisation ne peut se permettre de se passer des talents de son personnel féminin à cause d'attitudes périmées, de l'imposition de normes plus élevées pour les femmes ou de l'absence de mesures d'adaptation. Il incombe aux employeurs d'examiner attentivement les stéréotypes et les idées erronées qui subsistent, et de créer des milieux de travail exempts de discrimination fondée sur le sexe.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel au travail est justement l'un des problèmes à l'égard desquels il faut demeurer vigilant. Les plaintes de harcèlement sexuel sont encore trop fréquentes.

Grâce à la médiation, nombre d'entre elles sont réglées, notamment par la présentation d'excuses, par l'octroi de dommages pour préjudice moral et par le rétablissement des crédits de congé de maladie ou annuel qui ont été pris en raison d'une maladie provoquée par le stress découlant du harcèlement.

Le redressement de la situation de la victime constitue une réparation essentielle, mais il est tout aussi important que les organisations s'engagent à prévenir la répétition du harcèlement. Dans un cas, une organisation a accepté de donner une formation relative au harcèlement à l'ensemble des cadres, des superviseurs et des membres du personnel d'exécution qui n'en avaient pas reçu au cours de l'année précédente. Dans d'autres, les organisations ont accepté de collaborer avec la Commission à l'instauration d'une politique efficace de lutte contre le harcèlement.

L'absence, chez les employeurs, de politiques de lutte contre le harcèlement et de mécanismes de redressement efficaces demeure une source de préoccupation. Frustrés, de nombreux employés s'adressent à la Commission parce que leur organisme n'a pas de politique prévoyant la tenue rapide d'enquêtes internes impartiales sur les plaintes de harcèlement. Ailleurs, le problème ne tient pas à la politique, mais au fait que les gestionnaires ne comprennent pas qu'ils doivent prendre le harcèlement au sérieux et observer la marche à suivre prévue dans la politique.

L'une des décisions rendues au cours de la dernière année par le Tribunal canadien des droits de la personne concerne le présumé harcèlement d'une étudiante par son superviseur alors qu'elle travaillait pour un employeur fédéral pendant l'été. Le Tribunal a conclu que l'étudiante avait perdu son année d'études et avait dû suivre une thérapie à cause du harcèlement. Il a ordonné la présentation d'excuses, le remboursement des frais de justice et une formation en droits de la personne pour les superviseurs. Il a également ordonné au superviseur en cause de payer une indemnité pour perte de salaire et la pénalité maximale prévue pour préjudice moral. Cette affaire montre bien que le harcèlement peut non seulement mener à des sanctions disciplinaires, mais aussi avoir une incidence financière directe sur le harceleur.

L'orientation sexuelle

Au cours de la dernière décennie, de remarquables progrès ont été accomplis en ce qui a trait à la reconnaissance des droits des gais et des lesbiennes. Il y a dix ans, la plupart des lois sur les droits de la personne, y compris la loi fédérale, n'interdisaient pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le versement de pensions et de prestations de maladie aux conjoints de même sexe était une rareté. Des lois fédérales et provinciales privaient ceux-ci des avantages offerts aux couples hétérosexuels, comme les crédits d'impôt. Presque tout a changé pour le mieux.

Un problème important subsiste cependant : celui du mariage. En octobre 2001, dans l'affaire *Egale Canada Inc. c. Canada*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a rendu une décision sur une contestation, fondée sur la Constitution, de l'interdiction du mariage aux couples homosexuels. La Cour a reconnu qu'il était discriminatoire de nier à ceux-ci le droit de se marier. Elle a toutefois ajouté que la discrimination était acceptable parce que le mariage était une institution « profondément enracinée », établie pour servir de structure à l'éducation des enfants. À son avis, il revient aux législateurs et non aux juges de trancher la question. Le jugement a été porté en appel fin 2001. À l'automne de la même année, des tribunaux de l'Ontario et du Québec ont été saisis d'affaires semblables.

En 2000, le Parlement a adopté une loi qui accorde aux conjoints de même sexe un traitement identique à celui des couples hétérosexuels légalement mariés ou en union de fait, et ce, pour tout ce qui touche le droit fédéral. Cependant, le législateur a ajouté une disposition selon laquelle la loi ne changeait pas « le sens du terme "mariage", soit l'union légitime d'un homme et d'une femme à l'exclusion de toute autre personne ».

En Nouvelle-Écosse, une loi récente permet l'enregistrement des « partenariats domestiques » des couples homosexuels. D'autres provinces envisagent des modifications législatives semblables.

Au début de 2002, la Commission du droit du Canada a publié un rapport dans lequel on peut lire : « Il n'y a aucune justification pour maintenir les distinctions courantes entre les unions conjugales homosexuelles et hétérosexuelles. [...] Si les gouvernements doivent continuer à maintenir une institution appelée le mariage, ils ne peuvent le faire de manière discriminatoire. »

La Commission est d'accord. Elle reconnaît et respecte le fait que, pour beaucoup, le mariage est un sujet délicat qui est étroitement lié à des croyances religieuses et à des pratiques culturelles fortement

ancrées. Néanmoins, il est tout aussi vrai que beaucoup de gais et lesbiennes du Canada vivent aujourd'hui dans des unions de longue durée, prennent soin l'un de l'autre et élèvent des familles ensemble. Ils ont droit au respect et à la dignité, et la loi devrait reconnaître leurs couples au même titre que les couples hétérosexuels.

Les personnes transgenderistes

En août 2001, le Tribunal canadien des droits de la personne a rendu une importante décision qui aide à éclaircir les droits des transsexuels. La plaignante, Synthia Kavanagh, détenue dans une prison fédérale pour hommes, soutenait que le Service correctionnel du Canada avait exercé, à son égard, une discrimination fondée sur le sexe et la déficience en ne tenant pas compte de ses besoins.

M^me^ Kavanagh estimait être une femme prise dans un corps d'homme. Avant qu'elle ne change de sexe à la suite d'une chirurgie, les dirigeants du secteur correctionnel ont refusé de la transférer dans un établissement pour femmes, ont mis fin à son hormonothérapie et ne lui ont pas donné l'autorisation de subir une intervention prévue.

Avant que l'affaire ne soit soumise au Tribunal, le Service correctionnel a accepté de régler la situation. M^me^ Kavanagh a obtenu la permission de subir l'intervention chirurgicale à ses frais et se trouve maintenant dans un établissement pour femmes. Il restait à déterminer comment le Service correctionnel allait traiter les cas semblables à l'avenir. L'étude du Tribunal a porté sur cette question.

Le Tribunal a statué que le refus de placer les personnes transsexuelles au stade pré-opératoire dans des établissements correspondant au sexe cible était raisonnable, étant donné la réalité de la vie en prison. Il a toutefois observé que cela ne réduisait en rien la nécessité de tenir compte, dans toute la mesure du possible, des besoins des détenus transsexuels, notamment en les protégeant contre les agressions et le harcèlement sexuels. Le Tribunal a également jugé inacceptable le refus systématique d'autoriser les détenus à subir des chirurgies pour changement de sexe, parce que cela revenait à exercer contre les personnes transsexuelles une discrimination fondée sur le sexe et la déficience. Il a ordonné au Service correctionnel de réviser sa politique, en consultation avec la Commission, pour donner accès à ce genre d'opération lorsque des experts médicaux en identité sexuelle le jugent indiqué. Le Service correctionnel demande un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

L'âge

On prévoit que, dans 20 ans, près de 20 % des Canadiens seront âgés de 65 ans ou plus et qu'il y aura autant de personnes âgées que d'enfants au pays. L'accroissement de la longévité est certes une bonne chose, mais elle lance aussi de nouveaux défis.

Certains de ces défis, que le Canada doit relever à l'instar d'autres pays industrialisés, constitueront le centre d'intérêt d'une grande conférence des Nations Unies qui se déroulera en avril 2002 en Espagne. La deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement examinera un projet de stratégie internationale dans ce domaine. Il est dit dans ce document que les personnes âgées devraient avoir la possibilité de poursuivre leurs activités rémunératrices aussi longtemps qu'elles le désirent et tant qu'elles sont en mesure de les assumer. On y recommande des mesures à prendre pour que cet objectif devienne une réalité pour les travailleurs âgés qui souhaitent ou qui doivent continuer à occuper un emploi salarié.

Les préparatifs de l'Assemblée mondiale donnent l'occasion de discuter, au Canada, des politiques et des pratiques actuelles relatives aux aînés. L'une des questions qui méritent une attention particulière est la disposition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui permet aux employeurs relevant de la compétence fédérale de forcer les employés à quitter la population active à un âge donné. Bien que l'administration fédérale ait aboli la retraite obligatoire pour ses employés en 1986, la *Loi* permet encore aux employeurs du secteur privé assujettis à la réglementation fédérale de l'imposer.

En 1990, la Cour suprême du Canada a affirmé que la retraite obligatoire n'allait pas à l'encontre de la *Charte des droits et libertés*. Par conséquent, bien que ce genre de discrimination fondée sur l'âge ait été aboli dans certains secteurs, il est encore bel et bien permis au Canada. La Commission doit souvent dire à des Canadiens qui sont forcés de quitter leur emploi du simple fait qu'ils ont atteint un âge établi pour la retraite qu'elle ne peut accepter leur plainte de discrimination.

À plusieurs reprises, la Commission a réitéré son point de vue : dans la plupart des cas, le seul critère admissible pour refuser d'embaucher quelqu'un devrait être son incapacité de faire le travail. L'âge n'a rien à voir dans tout cela. Il est vrai, bien sûr, qu'en vieillissant, les personnes risquent d'être moins en mesure de faire certains travaux ou d'exécuter des tâches précises. Néanmoins, un employé ne devient pas automatiquement incompétent le jour de son 65e anniversaire de naissance.

D'après la Commission, les arguments selon lesquels l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite priverait les jeunes d'emplois dont ils ont grandement besoin sont plutôt minces. La plupart des Canadiens travaillent fort toute leur vie et, dans la très grande majorité des cas, ils ne demandent pas mieux que de prendre leur retraite dès que possible. Le problème n'est pas que des milliers de personnes veulent travailler même passé l'âge de 70 ou de 80 ans, mais plutôt qu'il faudrait donner la possibilité de continuer à exercer un métier au petit nombre de gens qui peuvent et souhaitent le faire, pour quelque raison que ce soit.

Il est à espérer qu'une décision rendue en octobre 2001 dans une cause en Colombie-Britannique suscite le réexamen qui s'impose de la question de la retraite obligatoire. Dans l'affaire *Greater Vancouver Regional District Employees' Union c. Greater Vancouver Regional District*, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a évoqué les changements importants survenus au cours des onze années qui ont suivi l'arrêt de la Cour suprême du Canada favorable à la retraite obligatoire. Elle a indiqué que l'incidence des politiques relatives à la retraite obligatoire sur d'autres droits à l'égalité et sur la mobilité de la main-d'œuvre est devenue un enjeu social majeur. Elle a ajouté que les faits de nature sociale et législative dont on dispose maintenant mettent peut-être en question le degré auquel les tribunaux devraient s'en remettre à des décisions d'ordre législatif prises il y a plus de dix ans. À son avis, l'enjeu est certainement d'importance nationale. La Cour a aussi signalé que, dans deux pays industrialisés, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, une loi a aboli la retraite obligatoire.

Les rapports entre l'âge et les possibilités de promotion au sein des Forces canadiennes ont fait l'objet d'une importante décision du Tribunal en décembre 2001. George Morris était un militaire de longue date au rendement exemplaire. En 1990, à l'âge de 46 ans, il s'était qualifié pour une promotion au grade d'adjudant-maître. La promotion attendue ne s'est toutefois jamais concrétisée, car, comme le Tribunal l'a établi, les Forces ont estimé qu'il était trop vieux. Après avoir conclu que ces dernières avaient exercé contre M. Morris une discrimination fondée sur l'âge, le Tribunal leur a ordonné de le promouvoir au grade d'adjudant-maître avec effet rétroactif au 1er septembre 1993. Il a aussi prescrit le versement au plaignant de la différence entre le salaire qu'il touchait et celui qu'il aurait reçu s'il avait été adjudant-maître. Enfin, les Forces devaient lui verser une indemnité pour ne pas l'avoir promu et lui payer une somme de 3 000 $ pour préjudice moral et perte de dignité. En rendant sa décision, le Tribunal a conclu qu'il existait, dans l'armée, une

mentalité selon laquelle les membres d'âge mûr ne devraient pas être promus. Cette décision vient confirmer le principe selon lequel, dans la plupart des cas, la capacité de faire le travail exigé devrait constituer le seul facteur déterminant en matière de promotion, dans les Forces canadiennes ou ailleurs.

Questions d'ordre législatif

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* régissent l'ensemble des activités de la Commission. Or, il faut absolument actualiser ces deux lois et les rendre efficaces pour faire progresser l'égalité. Voici quelques-uns des défis qui se posent au gouvernement à cet égard.

La refonte de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Une refonte en profondeur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'impose depuis longtemps. La Commission soulève cette question dans ses rapports annuels depuis plus de dix ans. La *Loi* ne lui donne tout simplement pas les pouvoirs dont elle a besoin pour lutter efficacement contre toutes les manifestations de la discrimination et elle n'est pas dotée de moyens efficaces de prévenir celle-ci.

La Commission s'est réjouie de la nomination, par le gouvernement, du juge Gérard La Forest à la présidence d'un comité de révision de la *Loi*. Celui-ci a publié son rapport en juin 2000. Comme elle l'a signalé dans son rapport de l'année 2000, la Commission n'est pas nécessairement d'accord avec toutes les recommandations du Comité. Mais il fait peu de doute que cette initiative a produit une analyse sérieuse et essentielle de quelques-uns des principaux problèmes posés par la *Loi* et de différents moyens de les résoudre.

Lors de la publication du rapport du Comité, la ministre de la Justice de l'époque avait dit que le document serait étudié soigneusement. Bien entendu, une étude minutieuse est importante, mais la modification de la *Loi* l'est tout autant. Plus d'un an et demi après, le gouvernement n'a toujours pas indiqué comment il entend harmoniser la *Loi* avec les réalités d'aujourd'hui.

Une décision rendue en décembre 2001 par la Cour fédérale du Canada a confirmé l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés de la Chambre des communes. L'affaire portait sur une plainte de discrimination raciale déposée par l'un de ces employés contre Gilbert Parent, président de la Chambre à l'époque. Avant que le Tribunal puisse entendre la preuve sur le fond du litige, les avocats de la Chambre des communes ont contesté sa

compétence en soutenant que l'immunité parlementaire protégeait le président de son examen. La Cour fédérale a rejeté cet argument, statuant que la portée de l'immunité ne s'étendait pas aux violations des droits de la personne. Elle clarifie ainsi la vaste étendue de la compétence de la Commission, qui, selon celle-ci, devrait se refléter dans les futures modifications à la *Loi*. La décision se trouve maintenant devant la Cour d'appel fédérale.

L'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Outre sa responsabilité à l'égard de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission doit veiller à ce que les employeurs respectent les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Celle-ci a pour objet d'assurer des chances égales d'emploi aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. Alors que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* repose en grande partie sur le dépôt de plaintes, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est conçue de manière à s'assurer que les employeurs prennent des mesures proactives pour déterminer les secteurs de sous-représentation, puis pour supprimer les obstacles à l'emploi.

Jusqu'ici, la Commission a amorcé ou mené à bien la vérification de 215 employeurs de compétence fédérale, dans les secteurs public et privé. Cette vérification permet de s'assurer que les employeurs visés ont cerné les obstacles à l'emploi et adopté un plan pour les supprimer, y compris des objectifs et des mesures concrètes pour parvenir à l'égalité d'accès. Le processus en question s'étend habituellement sur plusieurs années. Cependant, la Commission espère voir, avec le temps, une diminution de la sous-représentation des quatre groupes à mesure qu'un nombre croissant d'employeurs non seulement se conformeront à la *Loi*, mais reconnaîtront que l'équité en emploi doit devenir un principe fondamental d'une saine gestion des ressources humaines.

Dans la nouvelle version de 1995, le Parlement a prévu un examen quinquennal de l'application de la *Loi* par un comité désigné ou établi par la Chambre des communes. Cette étude aura lieu en 2002.

En vue de cet examen, la Commission se propose de consulter ses principaux partenaires sur des modifications éventuelles à la *Loi*. Elle a aussi commandé une évaluation indépendante de son programme de vérification. Selon la Commission, il serait utile que le Parlement éclaircisse certaines exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; il ne serait toutefois pas nécessaire, du moins pour l'instant, de changer radicalement d'approche. Le lecteur trouvera de plus amples renseignements à ce sujet dans le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2001*.

LA RÉFORME DE LA PARITÉ SALARIALE

Droit humain fondamental, la parité salariale reflète le principe selon lequel les hommes et les femmes devraient toucher une rémunération égale pour des fonctions équivalentes. Ce principe de non-discrimination salariale est bien établi dans le droit international en matière de droits de l'homme et est consacré dans plusieurs instruments internationaux relatifs à ces droits auxquels le Canada est partie.

La Commission traite des plaintes de disparité salariale depuis plus de vingt ans. Le système actuel s'est révélé inefficace pour plusieurs raisons. Entre autres, les plaintes entraînent généralement des contestations et des retards, et les employeurs qui ne font pas l'objet de plaintes ne sont pas tenus de prendre des mesures de parité salariale. De plus, la parité salariale tend à favoriser les travailleurs syndiqués qui disposent des ressources nécessaires pour engager des poursuites coûteuses, alors que leurs collègues non syndiqués en profitent rarement.

La Commission juge la réforme de la parité salariale tellement importante qu'elle a présenté au Parlement, en février 2001, un rapport spécial à ce sujet, en vertu d'un pouvoir rarement exercé que lui confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Intitulé *Le temps d'agir*, ce rapport demande des réformes fondamentales et propose des principes directeurs pour moderniser le système actuel. Parmi ceux-ci, il en est un d'une importance primordiale : la parité salariale doit être maintenue comme droit fondamental de la personne et être inscrite comme tel dans des mesures législatives dont l'application serait confiée à un organisme indépendant.

Le temps d'agir conclut que l'approche actuelle, qui se fonde sur les plaintes, ne convient pas vraiment à la lutte contre la disparité salariale. Il propose une approche différente qui encourage la collaboration entre les parties, réalise la parité salariale d'une manière globale et dans des délais raisonnables, minimise les coûts administratifs et maintient la parité salariale après coup.

La Commission s'est réjouie de la mise sur pied, en juin 2001, d'un groupe de travail chargé d'examiner les dispositions relatives à la parité salariale dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle est en contact avec le groupe de travail et attend avec impatience le règlement de ce dossier.

Prêcher par l'exemple

Pour toute institution, la critique publique est difficile. Mais l'autocritique l'est peut-être encore plus. En 2001, la Commission a été exposée aux deux. Résultat, elle est en voie de devenir une organisation plus forte et mieux en mesure de servir la population canadienne. Elle est aussi en train de créer un milieu de travail exemplaire pour tous ses employés.

L'examen introspectif que la Commission a réalisé en 2001 découle d'une évaluation indépendante du milieu de travail lancée par la présidente et comportant notamment un sondage des employés. Le taux de roulement élevé et d'autres indices des préoccupations des employés de la Commission à l'égard de leur milieu de travail ont suscité un examen minutieux des doléances et des moyens de redresser la situation.

Depuis, la Commission a lancé diverses initiatives visant à répondre aux besoins de ses employés. Parmi celles-ci figurent la restructuration des rapports hiérarchiques, la révision des politiques en milieu de travail et la création d'un conseil consultatif faisant appel à la participation des employés pour la mise en œuvre de solutions. Ces changements ont été bien accueillis, et la Commission est sûre qu'ils contribueront grandement à la transformer en un milieu de travail exemplaire.

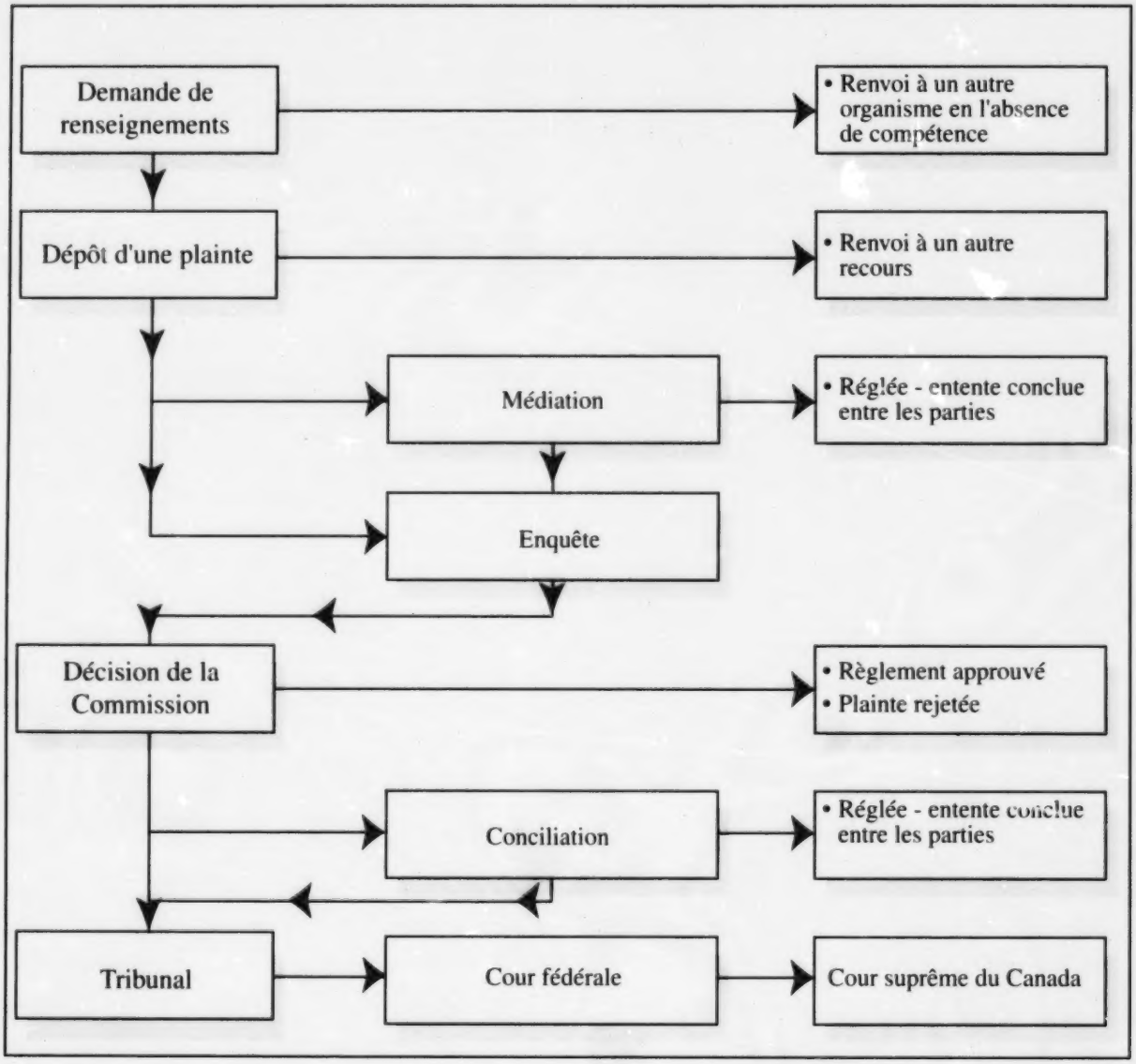
Le traitement des plaintes

La Commission s'occupe des plaintes portant sur des actes allégués de discrimination liés aux onze motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. La plupart des plaintes déposées auprès de la Commission portent sur des allégations de discrimination relatives à la situation personnelle du plaignant. D'autres traitent d'allégations de discrimination, notamment salariale, qui visent des politiques ou des pratiques touchant de larges groupes de personnes.

Comme le prévoit la *Loi*, une plainte peut passer par un certain nombre d'étapes différentes, selon les circonstances de l'espèce. Le processus de traitement que peut suivre une plainte est illustré à la page suivante.

Certaines plaintes peuvent se régler assez rapidement, suivant la nature des allégations et l'empressement des parties à s'entendre. D'autres prennent plus de temps, surtout si elles nécessitent une enquête approfondie ou si la Commission décide, au terme de l'enquête, de désigner un conciliateur ou de renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne pour un examen complémentaire. Le Tribunal est un organisme distinct et indépendant qui instruit les plaintes dont le saisit la Commission.

Le processus de traitement des plaintes



Les nouvelles plaintes

En 2001, la Commission a reçu 1 485 plaintes de discrimination fondée sur l'un des motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi* et visant un employeur ou un fournisseur de services sous réglementation fédérale. Dans 574 cas, une enquête ou des efforts destinés à aider les parties à régler l'affaire ont été déclenchés après la signature de plaintes. Les autres affaires ont été abandonnées parce que les plaignants ont décidé de ne pas y donner suite ou que la situation a été réglée par d'autres moyens. Le nombre de plaintes signées est demeuré relativement constant au cours des cinq dernières années : 562 en 2000, 566 en 1999, 622 en 1998 et 643 en 1997.

Le tableau 1 ci-dessous présente une ventilation des nouvelles plaintes déposées au cours des trois dernières années selon la province de résidence du plaignant. Les statistiques des tableaux portent sur l'année civile.

Tableau 1
Ventilation des nouvelles plaintes par province ou territoire
1999 à 2001

	1999		2000		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ontario	533	37	496	40	633	43
Québec	255	18	204	16	283	19
Colombie-Britannique et Yukon	196	14	123	10	164	11
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	91	6	127	10	118	8
Manitoba	95	7	78	6	97	7
Nouvelle-Écosse	85	6	80	7	85	6
Nouveau-Brunswick	61	4	45	4	42	3
Saskatchewan	69	5	54	4	41	3
Île-du-Prince-Édouard	15	1	8	1	11	-
Terre-Neuve	30	2	16	1	2*	-
À l'étranger	-	-	7	1	9	-
Total	**1 430**	**100**	**1 238**	**100**	**1 485**	**100**

* ***Ce nombre inclut la plainte type d'un groupe de 998 plaintes déposées relativement à la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique. Ce programme gouvernemental vise à offrir des solutions de rechange au travail dans les pêcheries de Terre-Neuve. Les plaignants allèguent que les critères d'admissibilité à une retraite anticipée exercent une discrimination fondée sur l'âge.***

Le tableau 2 montre la fréquence à laquelle chacun des onze motifs de distinction illicite a été cité dans les nouvelles plaintes déposées au cours des trois dernières années. Le nombre total de motifs cités (1 829 en 2001) est supérieur à celui des plaintes reçues (1 485), parce que celles-ci portent parfois sur plus d'un motif.

Tableau 2
Motifs de distinction illicite — Nouvelles plaintes
1999 à 2001

	1999		2000		2001	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Déficience	600	34	524	38	673	37
Sexe	325	18	291	21	410	23
Origine nationale ou ethnique	250	14	132	10	218	12
Race	144	8	118	8	156	8
Âge	134	8	113	8	101	5
Situation de famille	82	5	53	4	96	5
Religion	30	2	40	3	50	3
Couleur	114	6	40	3	47	3
Orientation sexuelle	42	2	39	3	38	2
État matrimonial	47	3	23	2	36	2
État de personne graciée	6	-	7	-	4	-
Total	**1 774**	**100**	**1 380**	**100**	**1 829**	**100**

En 2001, la répartition des plaintes selon le motif de distinction a suivi le même schéma général que dans les dernières années : la déficience, le sexe et une combinaison des motifs de la race, de la couleur et de l'origine nationale ou ethnique sont les plus souvent cités. La déficience était en cause dans 37 % des nouvelles plaintes. La discrimination fondée sur le sexe a été mentionnée dans 23 % de l'ensemble des plaintes, et la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique, également dans 23 % des cas.

Le tableau 3 renseigne sur la nature des allégations contenues dans les nouvelles plaintes. Le nombre total d'allégations citées (1 740 en 2001) est supérieur à celui des plaintes reçues (1 485), parce que celles-ci comportaient parfois plus d'une allégation.

Tableau 3
Type d'allégation — Nouvelles plaintes
1999 à 2001

	1999		2000		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	1 230	62	894	65	1 003	58
Harcèlement — emploi (article 14)	348	18	252	18	355	20
Relatives à des services (articles 5 et 6)	384	19	195	14	309	18
Disparité salariale (article 11)	9	1	13	1	30	2
Harcèlement — services (article 14)	-	-	18	1	24	1
Représailles (article 14.1)	-	-	10	1	10	1
Propagande haineuse (article 13)	1	-	2	-	6	-
Adhésion syndicale (article 9)	7	-	8	-	2	-
Avis, affichage, symboles (article 12)	-	-	1	-	1	-
Total	**1 979**	**100**	**1 393**	**100**	**1 740**	**100**

La majorité des plaintes étaient motivées par de la discrimination reliée à l'emploi. Il s'agissait de plaintes pour traitement différentiel, refus de mesures d'adaptation, refus de donner un emploi ou congédiement. Le harcèlement dans l'emploi a fait l'objet de 355 plaintes en 2001, tandis que le harcèlement dans la prestation de services a été mentionné dans 24 plaintes.

Le règlement extrajudiciaire des différends

Aux termes de l'article 47 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission peut charger un conciliateur d'en arriver au règlement d'une plainte de concert avec les parties en présence. On peut recourir à cette solution à n'importe quelle étape suivant le dépôt d'une plainte.

La Commission tente de régler des plaintes par la conciliation depuis sa création. Toutefois, elle ne le faisait généralement qu'à l'issue de l'enquête et après étude du rapport de l'enquêteur sur les faits en cause.

En 1998, la Commission a commencé à proposer aux plaignants et aux mis en cause un service de médiation préalable à l'enquête. La médiation comporte de nombreux avantages :

- Elle donne aux parties l'occasion de régler l'affaire rapidement.
- Il s'agit d'un processus volontaire auquel on peut mettre fin s'il ne répond pas aux besoins des parties.
- Les parties peuvent parvenir à une entente adaptée à leurs problèmes et à leurs besoins.
- Le processus peut aider à maintenir ou à redéfinir les liens. Il peut aussi contribuer à améliorer les communications, de sorte que les différends susceptibles de se produire plus tard puissent se régler dans un esprit de collaboration.

Il incombe toutefois à la Commission de protéger l'intérêt public lorsqu'elle traite les plaintes relatives aux droits de la personne. Médiateurs et conciliateurs doivent non seulement s'assurer que les règlements répondent aux objectifs personnels des parties, mais qu'ils abordent les problèmes de discrimination systémique connexes. Les règlements doivent donc prévoir tout changement de politique ou de procédure nécessaire à la satisfaction de l'intérêt public.

En 2001, 525 nouvelles plaintes ont été renvoyées à la médiation. Les parties acceptent de prendre part à ce processus volontaire dans à peu près la moitié des cas. Si elles refusent d'y participer, les dossiers sont confiés à un enquêteur. Au cours de l'année, le processus de médiation a été mené à terme dans 232 affaires (voir le tableau 4).

Tableau 4
Plaintes soumises à la médiation en 2001

Plaintes soumises à la médiation	Résultats		Taux de règlement
	Réglées	Non réglées	
232	167	65	72 %

Au cours de la même période, la Commission a soumis 116 plaintes à la conciliation après enquête. Comme le montre le tableau 5, les conciliateurs ont traité 186 dossiers, y compris des plaintes soumises à la conciliation au cours d'années antérieures.

Tableau 5
Plaintes soumises à la conciliation en 2001

Plaintes soumises à la conciliation	Résultats		Taux de règlement
	Réglées	Non réglées	
186	96	90	52 %

La plupart des règlements conclus grâce à la médiation et à la conciliation prévoient des réparations pécuniaires, comme des dommages-intérêts généraux ou une indemnité pour préjudice moral ou encore le remboursement des frais juridiques et du salaire perdu. Outre ces mesures, de nombreux règlements comportent des mesures de réparation qui concernent directement les allégations formulées dans la plainte. En voici quelques exemples : la restitution d'avantages ou de crédits de congé annuel ou de maladie utilisés, le rétablissement ou le rajustement des droits d'ancienneté, et la prestation de services de counselling ou de recyclage professionnel. Parmi les autres mesures de réparation fréquentes, mentionnons la présentation de lettres d'excuses ou de références, des programmes de sensibilisation aux droits de la personne, la modification de politiques et de procédures, des changements aux dossiers du personnel et le recours aux mutations.

Ainsi, à la suite d'une plainte de harcèlement sexuel, le mis en cause a indemnisé financièrement la plaignante et accepté d'établir une politique de lutte contre le harcèlement afin d'éviter la répétition d'incidents semblables à l'avenir. Dans un autre cas, le plaignant affirmait s'être vu refuser une promotion du fait de sa race. Le mis en cause lui a remis une lettre d'excuses et s'est engagé à assurer la diversité de son milieu de travail et à donner à tous ses employés une formation visant à combattre le harcèlement.

Les dossiers fermés

La Commission a mené à terme le dossier de 1 561 plaintes en 2001, notamment des plaintes abandonnées avant la signature du formulaire et des plaintes signées devant faire l'objet d'une décision de la part des commissaires.

Le tableau 6 précise le nombre de dossiers de plainte menés à terme par la Commission de 1999 à 2001. La première partie indique le résultat final des plaintes signées soumises à la Commission pour décision. La deuxième signale le nombre de plaintes sans suite, c'est-à-dire les cas ayant nécessité une analyse substantielle de la part du personnel, mais où les plaignants ont finalement décidé de laisser tomber. Aucun formulaire n'a été signé relativement à ces plaintes, dont les dossiers ont été fermés d'un point de vue administratif sans qu'il y ait eu décision des commissaires.

Tableau 6
Bilan des plaintes
1999 à 2001

	1999		2000		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Plaintes irrecevables[1]	44	7	39	5	48	7
Plaintes réglées[2]	213	32	286	35	273	41
Plaintes renvoyées à un tribunal	52	8	123	15	85	12
Plaintes rejetées[3]	352	53	372	45	266	40
Total partiel	**661**	**100**	**820**	**100**	**672**	**100**
Plaintes sans suite	713		585		889	
TOTAL	**1 374**		**1 405**		**1 561**	

1- Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours.

2- Plaintes réglées par la médiation ou la conciliation, ou pendant l'enquête.

3- Y compris les plaintes auxquelles la Commission n'a pas donné suite en raison de leur retrait ou de leur abandon par le plaignant.

Le tableau 6 montre une augmentation du nombre de plaintes réglées en 1999, 2000 et 2001, ce qui témoigne du succès de la Commission au chapitre de la médiation. En 2001, plus de 40 % des plaintes signées ont été réglées par la voie de la médiation ou de la conciliation ou, parfois, pendant l'enquête. De plus, 42 plaintes qui avaient été renvoyées au Tribunal ont été réglées avant leur audition. La Commission et les parties règlent en moyenne, avant le début des audiences, 75 % de toutes les affaires soumises au Tribunal.

Les décisions des tribunaux

En 2001, le Tribunal canadien des droits de la personne a publié 49 décisions : 18 définitives et 31 provisoires. Ces dernières portaient souvent sur des questions de procédure, de compétence et d'interprétation, par opposition à des questions de fond. Il a fallu consacrer beaucoup de temps et de ressources au règlement des questions soulevées dans chaque cas. Ainsi, dans l'affaire *McAvinn c. Strait Crossing Bridges Limited*, plusieurs requêtes préliminaires ont été présentées en ce qui concerne notamment la compétence, la production de documents et le rôle de la Commission. Cette cause qui, à l'origine, devait faire l'objet d'une semaine d'audiences s'est finalement étendue sur plusieurs mois.

Des tribunaux supérieurs ont, eux aussi, rendu des décisions. À la suite de demandes de contrôle judiciaire, la Cour fédérale du Canada en a prononcé dix sur des décisions de la Commission et dix autres sur des décisions du Tribunal.

Bien d'autres plaintes ont été réglées avant leur audition devant le Tribunal. Le processus d'audience devant le Tribunal canadien des droits de la personne n'est pas sans rappeler celui de l'action civile intentée devant les cours de justice. Étant donné la nature accusatoire de la procédure, les parties au litige choisissent souvent d'accepter un règlement plutôt que de se présenter en justice et de risquer le prononcé d'une décision négative à leur égard. Ces règlements surviennent d'ordinaire à la veille d'une audience, une fois la préparation terminée. La préparation d'une cause exige ce qui suit : divulguer tous les documents, préparer les témoins et les questions qui leur seront posées, retenir les services de témoins experts et les préparer, faire des recherches et mettre au point des arguments de droit et des observations.

Toutes les décisions rendues au cours de l'année à l'étude sont examinées en détail dans le *Rapport juridique 2001* de la Commission. Ce rapport est accessible sur notre site Web à l'adresse www.chrc-ccdp.ca.

L'amélioration du processus de traitement des plaintes

La Commission accumule un arriéré de plaintes depuis ses débuts en 1978. Cette situation est surtout attribuable à l'insuffisance des ressources disponibles pour le traitement des plaintes dès leur réception. Elle témoigne aussi de la complexité croissante des plaintes déposées. Ces dernières années, la Commission est parvenue à réduire l'ampleur de sa charge de travail par des innovations et des initiatives spéciales. Malgré cela, le nombre de plaintes en cours demeure important, au point que le personnel ne peut suffire à la tâche. Comme les employés doivent traiter les dossiers les plus vieux d'abord, ils ne peuvent pas toujours s'occuper des nouvelles plaintes dès leur réception.

Les nouvelles normes de service établies par la Commission en 2000 figurent parmi les innovations récentes. Elles sont plus exhaustives et abordent chaque étape du processus de traitement des plaintes. Entrées en vigueur en avril 2001, elles s'appliquent aux nouveaux dossiers.

Même s'il ne s'est pas encore écoulé un an depuis la mise en vigueur de ces normes, la Commission a déjà obtenu des résultats positifs, et la tendance est encourageante. Ainsi, les mis en cause sont maintenant avertis des plaintes portées contre eux dans la semaine qui suit leur dépôt. Auparavant, le délai moyen était de deux mois. En moyenne, les plaintes restent à l'étape de la médiation pendant moins

longtemps que les trois mois établis dans la norme, tandis que le temps consacré à la conciliation a été réduit de moitié. Par contre, certaines normes, notamment celles relatives à l'enquête, demeurent plus difficiles à respecter.

La Commission croit que les mesures prises ces dernières années pour améliorer le processus sont efficaces et qu'elle pourrait assurer un bien meilleur service si le nombre de dossiers à traiter était ramené à un niveau raisonnable. Reconnaissant cet état de choses, le Conseil du Trésor a récemment approuvé l'octroi de fonds supplémentaires pour aider la Commission à éliminer l'arriéré au cours des quatre prochaines années.

La Commission continuera d'examiner ses normes pour s'assurer qu'elles constituent des objectifs de service raisonnables. Elle abordera ce sujet plus en détail dans son rapport annuel de l'an prochain.

La parité salariale

La Commission reçoit assez peu de plaintes de disparité salariale entre les groupes à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine. Toutefois, bon nombre d'entre elles visent de larges groupes d'employés. Leur règlement peut avoir des répercussions considérables sur le milieu de travail, notamment en entraînant le versement de millions de dollars au titre de la rétroactivité et des rajustements salariaux. À la fin de 2001, 37 plaintes de disparité salariale étaient en cours à la Commission, dont 23 plaintes signées à l'étape de l'enquête. Comme l'indique le tableau 3 ci-dessus, le nombre de plaintes de ce genre a augmenté de 1999 à 2001.

Les plaintes de disparité salariale sont souvent très complexes et nécessitent une analyse approfondie et des discussions poussées avec les employés, les agents négociateurs qui les représentent et les employeurs. En outre, après le stade de l'enquête, elles font souvent l'objet de longs litiges devant les tribunaux. À cet égard, en 2001, l'une des principales activités de la Commission sur le front de la parité salariale a consisté à donner suite aux contestations touchant trois plaintes importantes de plus de dix ans et mettant en cause Bell Canada, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et Postes Canada, respectivement.

Dans le cas de la plainte de disparité salariale déposée contre Bell Canada, la Cour fédérale avait statué, en 2000, que le Tribunal canadien des droits de la personne n'était pas indépendant de la Commission, en partie parce qu'il devait appliquer l'*Ordonnance sur la parité salariale* prise par celle-ci. Cette décision avait suspendu les

audiences non seulement dans l'affaire *Bell Canada*, mais aussi dans d'autres causes instruites par le Tribunal. En 2001, la Commission a réussi à faire infirmer la décision par la Cour d'appel fédérale. L'examen de nombreuses plaintes retardées à l'étape du Tribunal a ainsi pu se poursuivre. Cependant, à la fin de l'année, la Cour suprême du Canada a autorisé Bell Canada à interjeter appel du jugement de la Cour d'appel fédérale, ce qui aura probablement pour effet de prolonger l'incertitude au sujet de la loi actuelle.

Au début de l'année, la Commission a émis des avis au Conseil du Trésor sur le projet de nouveau système de classification des postes des fonctionnaires fédéraux (la Norme générale de classification ou NGC). Bien que cette initiative ait subi de nombreux retards et que son avenir semble incertain, la Commission continue de conseiller le Conseil du Trésor pour s'assurer que le régime de rémunération qui sera finalement adopté sera non sexiste.

La promotion des droits de la personne

Aux termes du mandat que lui confère la loi, la Commission doit contribuer à faire évoluer les mentalités par rapport aux droits de la personne. Pour ce faire, elle élabore et exécute des recherches, et diffuse de l'information visant à mieux faire connaître au public les principes sous-jacents aux droits de la personne.

La mise en œuvre d'un programme d'information publique utile nécessite d'importantes ressources humaines et financières. Depuis les premiers jours de la Commission, les fonds consacrés aux politiques et à la promotion des droits de la personne n'ont jamais correspondu à ceux affectés aux plaintes.

À tous les échelons de la Commission, les employés de l'administration centrale et des bureaux régionaux portent de bien des façons le message des droits de la personne. Actuellement, les ressources limitées allouées à la promotion doivent être réparties entre l'administration centrale et les six bureaux régionaux de la Commission. Soucieuse de maximiser l'impact de son travail d'information, la Commission concentre ses efforts de promotion sur trois activités de base : la communication de messages clés à des publics cibles, la tenue de séances de formation à l'intention des fournisseurs de services et des employeurs publics et privés sous réglementation fédérale, et le renforcement des réseaux et des partenariats existants dans le domaine des droits de la personne.

Faire passer le message des droits de la personne

Tout au long de 2001, la présidente et des cadres supérieurs de la Commission ont rencontré des députés et des dirigeants du monde des affaires et de l'administration gouvernementale pour discuter d'enjeux majeurs relatifs aux droits de la personne. Du point de vue de la Commission, le plus important et le plus difficile a sans doute été l'adoption de la *Loi antiterroriste*. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, la présidente a comparu devant le Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes pour exprimer la position de la Commission. Elle a aussi écrit à la ministre de la Justice de l'époque et fait une déclaration publique exposant les préoccupations de la Commission.

Au début de l'année, la présidente a été invitée à comparaître devant le Comité plénier du Sénat pour parler du rôle et du mandat importants de la Commission. En novembre, elle a comparu devant le Comité sénatorial des droits de la personne pour faire des suggestions sur la façon dont le gouvernement pourrait rétablir l'équilibre entre ses obligations découlant des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et leur exécution au Canada. Elle a aussi discuté de l'urgence, pour le gouvernement, de moderniser le mandat et les

moyens d'action de la Commission. En décembre, la présidente a rencontré la D^re^ Sima Samar, lauréate du prix John-Humphrey pour la liberté 2001, qui venait d'être nommée ministre de la Condition féminine au sein du gouvernement de transition en Afghanistan.

En 2001, les commissaires ont poursuivi leurs efforts pour faire avancer les droits de la personne partout au pays en rencontrant un grand nombre de partenaires et de promoteurs de projet. Certaines interventions méritent d'être soulignées. La présidente s'est entretenue avec Mary Robinson, Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, des préparatifs de la Conférence mondiale contre le racisme qui s'est tenue en 2001. Elle a discuté de la possibilité de mener des initiatives de recherche conjointes avec la Fondation canadienne des relations interraciales. Enfin, elle a évoqué, avec l'Association canadienne des juges des cours supérieures, les incidences des changements démographiques radicaux au Canada sur le système judiciaire.

Tout au long de l'année, les commissaires ont aussi rencontré des groupes d'intérêts et des intervenants régionaux pour mieux mettre en évidence des questions liées aux droits de la personne. Il convient de mentionner à cet égard des rencontres avec des organismes comme l'Association canadienne des troubles d'apprentissage pour discuter des droits juridiques des personnes ayant des difficultés d'apprentissage; une allocution devant un groupe représentant les personnes handicapées du Yukon, Challenge — Community Vocational Alternatives, à l'occasion de son assemblée générale annuelle; un échange de vues sur des questions liées à la race avec l'Association des avocat(e)s et notaires noirs du Québec; une allocution devant la Society for Disability Studies sur le vide juridique persistant qui empêche les personnes ayant une déficience d'être membres à part entière de la société; et des échanges avec les organisateurs d'une conférence à venir sur un modèle global de société multiethnique et multiculturelle pour le Canada.

Le racisme

La Commission a aussi fait la promotion des droits de la personne en participant à des ateliers et à des conférences sur le racisme au Canada, ou en les coparrainant. En prévision de la Conférence mondiale contre le racisme et à l'occasion de la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, elle a tenu à Ottawa une activité de sensibilisation publique sur le racisme, l'antiracisme et leurs répercussions. Elle a également publié, à titre de contribution à la Conférence mondiale, un recueil de décisions concernant des plaintes de discrimination raciale. Ce recueil donne des exemples de comportement discriminatoire, de mesures que les

employeurs devraient prendre pour s'acquitter de leurs obligations aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de réparations auxquelles on peut recourir pour mettre fin à la discrimination.

L'adaptation en milieu de travail

Les personnes ayant une déficience ont droit de cité partout, surtout au travail. Cependant, les mesures d'adaptation à prendre pour que les employés puissent bien faire leur travail ne sont pas toujours évidentes. Soucieuse de contribuer à régler ce problème, la Commission a fait paraître, en 2001, un important document intitulé *Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif.* Ce document propose une politique type sur les mesures d'adaptation au travail, une procédure d'analyse des programmes et des activités des employeurs, et une marche à suivre pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation individuelles formulées par les employés.

Le guide devrait aider les employeurs à offrir un milieu de travail inclusif, à tenir dûment compte des besoins de chacun, à remplir leurs obligations aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et à réduire au minimum la possibilité que des plaintes de discrimination soient déposées. La Commission a lancé ce guide en décembre, à l'occasion d'un atelier public où il a été question des mesures d'adaptation liées à la déficience, à la religion et à d'autres motifs de discrimination applicables.

Les jeunes au Canada

Étant donné que les attitudes d'aujourd'hui contribuent à façonner les valeurs de demain, la Commission a déployé tout au long de l'année des efforts concertés pour assurer la participation des jeunes Canadiens aux grandes manifestations axées sur les droits de la personne, notamment à une conférence contre la haine, qui s'est tenue à Halifax. En outre, un représentant de la Commission a prononcé l'exposé principal à la conférence jeunesse *Building Connections*, qui a eu lieu à Saskatoon. En Nouvelle-Écosse, la Commission s'est associée au groupe Community Advocates for Rights with Responsibilities (CARR) pour sensibiliser les jeunes à la publicité raciste, sexiste et homophobe ainsi qu'à la propagande haineuse. Dans le cadre de ce projet, des ateliers ont été donnés dans des écoles de la région et un exposé a été présenté en septembre à Sackville au Congrès canadien du leadership étudiant.

Ailleurs, le personnel du bureau régional de l'Ontario a participé à un symposium sur la propagande haineuse et les crimes motivés par la haine organisé par le conseil étudiant de l'Université Trent, à Peterborough.

Au Québec, la Commission a pris part à un festival hip hop (Hip Hop 4 Ever) en remettant des prix pour les meilleurs textes d'accompagnement antiracistes rédigés par de jeunes artistes.

Le bureau régional de la Colombie-Britannique et du Yukon, en collaboration avec la Commission des droits de la personne et le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique, a participé activement à la mise à jour et à la relance d'un programme consacré aux arts du langage et visuels. Dans le cadre de cette initiative, rebaptisée YOUth Act Now Campaign, écoles et organisations communautaires ont été invitées à proposer une vaste gamme d'activités axées sur les droits de la personne qui seraient financées par la commission britanno-colombienne. En juin, le personnel de la Commission canadienne a siégé à un comité mixte qui a accordé à des écoles de la province 16 subventions pour des projets locaux concernant les droits de la personne.

Les séances de formation

Le personnel de la Commission a donné une centaines d'ateliers sur des questions touchant les droits de la personne, tels le harcèlement et les mesures d'adaptation, et présentant un intérêt fondamental pour les employeurs, les employés et d'autres auditoires. En règle générale, ces ateliers ont été organisés en collaboration avec des employeurs, des centres de formation, la Commission de la fonction publique des syndicats et des écoles (à l'intention d'étudiants inscrits à des programmes axés sur les affaires, la gestion des ressources humaines et le droit). En outre, le personnel de la Commission a des relations suivies avec les gestionnaires des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale pour les aider à mieux adhérer aux principes des droits de la personne.

Les réseaux et les partenariats

La Commission collabore avec des ministères et d'autres organismes fédéraux pour faire la promotion des politiques gouvernementales relatives aux droits de la personne. Elle a participé avec plaisir à une foire d'information organisée par le Sénat du Canada sur les services offerts aux personnes handicapées. Par ailleurs, le personnel a travaillé avec l'Office des transports du Canada à l'élaboration d'un code de pratiques portant sur diverses entraves à la communication qui gênent les voyageurs ayant une déficience sensorielle ou cognitive.

En outre, la Commission fait équipe avec des organisations non gouvernementales, au pays et à l'étranger, pour faire avancer les droits de la personne. Son personnel a participé à des rencontres internationales, dont la Conférence mondiale contre le racisme, la réunion des institutions nationales tenue à Johannesburg et des

séances de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies et du Réseau des Amériques. Des représentants de la Commission ont été panélistes à des conférences organisées par le Congrès du Travail du Canada et le Centre de recherche-action sur les relations raciales à la suite de la Conférence mondiale contre le racisme. Ils ont fait des exposés au Congrès international sur une société inclusive, qui s'intéressait à l'édification d'un monde sans obstacles. Des membres du personnel de la Commission ont été invités à prendre la parole à un grand nombre de conférences sur le harcèlement, la déficience et l'obligation d'adaptation. Ils ont siégé au comité de la CSA International chargé d'établir les normes canadiennes d'aménagement pour accès facile. Ils ont aussi pris part à des réunions avec l'Office des transports du Canada sur des questions d'accessibilité.

La Commission a également collaboré avec le John Humphrey Centre for Peace and Human Rights à un projet visant à promouvoir les droits de la personne auprès de jeunes Canadiens. Des activités récréatives proposées tout au long de l'été ont ainsi permis à près d'un millier de jeunes Albertains d'acquérir une meilleure connaissance des droits de la personne et des mécanismes de résolution des conflits.

Chaque année, la Commission s'efforce de prendre une part active à un certain nombre de projets spéciaux de partenariat. Voici quelques-uns de ceux qui ont contribué à mieux faire connaître les droits de la personne en 2001.

Nouvelle édition de The Rights Path — Manitoba

En collaboration avec la Manitoba Association of Friendship Centres et grâce à un appui financier des secteurs public et privé, une version actualisée de *The Rights Path — Manitoba* a été lancée à l'occasion du Jour de solidarité à l'égard des Autochtones. Cet ouvrage aide les Autochtones des centres urbains à connaître et à exercer leurs droits, notamment pour ce qui concerne l'emploi, l'éducation et le logement.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Le bureau des Prairies de la Commission a organisé, en partenariat avec la Commission de la fonction publique et des ministères fédéraux, une conférence sur la gestion de la déficience; il y a présenté un séminaire sur l'obligation d'adaptation à des centaines de gestionnaires, de représentants syndicaux et de spécialistes des ressources humaines. Plusieurs bureaux régionaux de la Commission ont aussi participé, un peu partout au pays, à des ateliers plus généraux sur le sujet.

RÉUNIONS PUBLIQUES DE SENSIBILISATION AUX DROITS DE LA PERSONNE

En Colombie-Britannique, la Commission a participé activement au Human Rights Education Project — fruit d'un partenariat faisant appel à la participation de plusieurs organisations pour planifier, mettre au point et présenter des ateliers et des réunions publiques sur les droits de la personne dans trois collectivités. Ces activités ont attiré 150 personnes : des citoyens intéressés et des représentants de groupes communautaires, d'employeurs et de syndicats.

PAS DE RACISME ICI

En Ontario, la Commission s'est associée au Guelph and District Multicultural Centre pour une campagne d'affichage sur le thème « Pas de racisme ici », dont le point culminant a été une grande manifestation tenue à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le programme international

La participation de la Commission à des activités internationales vise essentiellement à établir des liens de compréhension et de soutien mutuels entre les institutions nationales des droits de l'homme. La Commission exerce son action sur la scène internationale par le biais des Nations Unies, de la Francophonie et d'organisations panaméricaines. Son action bilatérale consiste en une assistance à d'autres commissions.

Au cours de l'année, la Commission a rétabli avec les commissions indienne et népalaise sa collaboration bilatérale en ce qui concerne les droits des personnes handicapées et le processus de traitement des plaintes, respectivement. Elle a participé à une mission d'experts auprès de l'office des droits de l'homme de Lettonie, continué de prêter son concours à son pendant indonésien, Komnas Ham, et poussé ses discussions avec la commission mexicaine sur les domaines de coopération. La Commission a accueilli de nombreuses délégations en provenance de la Russie, du Nigéria, de la Tunisie, de l'Ouganda, du Portugal, du Rwanda, de la Bulgarie, d'Israël, de la République tchèque, du Japon, de l'Éthiopie, de l'Indonésie, de la Chine et de la Commission européenne. À la demande du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, la Commission a reçu, pour un stage d'un mois, une délégation de trois membres de la Commission nationale des droits de l'homme de Madagascar.

Sur le plan multilatéral, le grand événement de 2001 a été la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. À la fin août, des représentants de la Commission comptaient parmi les 18 000 délégués réunis à Durban, en Afrique du Sud. La réunion des institutions nationales, tenue juste avant la Conférence, a été reconnue

comme l'une des contributions positives à celle-ci. À la suite de négociations dirigées par la Commission, les institutions nationales ont adressé à la Conférence une déclaration proposant diverses mesures concrètes et collectives contre le racisme.

D'autres événements internationaux importants pour la Commission se sont déroulés tout au long de l'année. La Commission a participé aux préparatifs du Sommet des Amériques de Québec afin de s'assurer que les chefs d'État et de gouvernement reconnaissent et appuient le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans l'hémisphère. Le Plan d'action final adopté par les participants au Sommet prévoyait le renforcement du réseau constitué par ces institutions. À la fin de l'année, la Commission a organisé une réunion du groupe de travail hémisphérique qui visait à terminer la rédaction des statuts et à élaborer le plan opérationnel du réseau. La constitution de celui-ci représente une initiative importante et prometteuse. Le réseau a pour principaux objectifs l'échange d'information, la formation du personnel, la réalisation de projets communs et la tenue de réunions et de séminaires régionaux périodiques sur les dossiers des droits de l'homme importants dans l'hémisphère. À la fin de l'année, la Commission a participé aux travaux visant à établir un réseau semblable d'institutions nationales des droits de l'homme pour les pays de la Francophonie.

Les contacts avec les Canadiens

En 2001, la Commission a continué à influer sur la vie des Canadiens de bien des façons, que ce soit par les ateliers de sensibilisation offerts à divers auditoires dans l'ensemble du pays ou par les enquêtes effectuées par le personnel.

La Commission a connu une autre année fort active dans ses relations avec les médias. En 2001, le personnel a répondu à quelque 450 appels de la presse écrite et des médias électroniques. Les journalistes ont sollicité des renseignements et des entrevues pour établir des faits ou s'enquérir de divers aspects des droits de la personne au Canada et à l'étranger. Les médias se sont beaucoup intéressés à un rapport spécial de la Commission sur la parité salariale, réclamant des modifications importantes au système.

Les réceptionnistes de la Commission, tant à l'administration centrale que dans les régions, ont répondu à près de 45 000 appels en 2001. Les demandeurs venaient des quatre coins du pays et de toutes les couches de la société, et souhaitaient obtenir des renseignements sur les droits de la personne. Bon nombre se servent du courrier électronique pour prendre contact avec la Commission la première fois. En 2001, près de 4 000 personnes ont envoyé un courriel à la Commission par le truchement de son site Web.

Les commissaires

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r., a été nommée présidente de la Commission en janvier 1997. Après avoir obtenu son diplôme en droit de l'Université de Montréal et avoir été admise au Barreau du Québec, elle a poursuivi une carrière dans le domaine du droit du travail. Elle a travaillé comme avocate au cabinet Massicotte, Levac et Falardeau, puis est devenue associée principale de la société Levac et Falardeau. En 1975, elle a été nommée présidente suppléante de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et, en 1982, présidente de la Commission d'appel de l'immigration. En septembre 1988, elle est devenue vice-présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, poste qu'elle a occupé jusqu'à sa nomination à titre de présidente.

Anne Adams

Résidante de Montréal, Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999. Elle a obtenu son baccalauréat de l'Université de Montréal en 1967 et une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's en 1987. Pendant qu'elle faisait carrière dans la fonction publique, M^me^ Adams a géré la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des programmes connexes dans la région du Québec. Elle a été directrice générale de la Fondation canadienne des droits de la personne et membre du conseil d'administration de plusieurs organismes communautaires, dont la Fédération des femmes du Québec. Depuis 1998, elle assume la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique (FRAPPE). Elle a reçu, en 1992, la Médaille commémorative du 125^e^ anniversaire de la Confédération. En 1996, elle a fondé la société AEA Stratégie et Développement Inc., spécialisée dans l'équité en emploi et le développement international.

Yude M. Henteleff

Résidant de Winnipeg (Manitoba), Yude Henteleff, C.M., c.r., a été nommé au poste de commissaire en novembre 1998, charge qu'il avait déjà occupée de 1980 à 1986. Il est associé principal de la société d'avocats Pitblado Buchwald Asper de Winnipeg et siège au conseil d'administration de divers organismes communautaires. Il est également membre du conseil d'établissement de l'Université hébraïque de Jérusalem. M. Henteleff a reçu plusieurs prix et distinctions pour son travail communautaire, notamment la Médaille commémorative du 125^e^ anniversaire de la Confédération en 1992 et le prix d'excellence que l'Association canadienne des troubles d'apprentissage lui a décerné en 1999 pour l'ensemble de ses réalisations. En 1998, il est devenu Membre de l'Ordre du Canada.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., est commissaire depuis 1995. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a été président de l'Alberta Cultural Heritage Council, président de l'Alberta Council for Global Cooperation, membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et président de la Canadian Multicultural Education Foundation. En 1980, M. Koilpillai a reçu le prix de l'homme de l'année du ministre fédéral du Multiculturalisme et, en 1988, le prix national d'excellence en enseignement du Conseil des Arts du Canada. En 1998, il a été admis au Temple de la renommée d'Edmonton et a reçu le prix du mérite de l'Alberta et le prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Récipiendaire de la Médaille commémorative du gouverneur général en 1992, il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 1996.

Mary Mac Lennan

Résidante d'Halifax (Nouvelle-Écosse), Mary Mac Lennan a été nommée commissaire en novembre 1995. Reçue au Barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession à titre individuel jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Nova Scotia League for Equal Opportunities. Elle a fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville d'Halifax de 1990 à 1992. Lauréate du prix des droits de la personne décerné par la Nouvelle-Écosse en 1993, elle a été nommée présidente de la commission des droits de la personne de cette province en 1996, après avoir rempli deux mandats en qualité de membre. En 1999, M^{me} Mac Lennan a accepté le poste de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier. Depuis, elle poursuit ses travaux sur les nouvelles techniques génétiques et de reproduction vues sous l'angle des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue spécialisée qui s'adresse aux praticiens du droit et aux personnes ayant une déficience.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, qui est membre de la Première Nation des Haidas, a été nommé commissaire en avril 1998. M. Russ a obtenu, en 1990, un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et, en 1993, un baccalauréat en droit de l'Université de Victoria, où il a aussi présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre de la Law Society of British Columbia et de l'Association du Barreau canadien. Maintenant praticien autonome, M. Russ s'occupe tout particulièrement des droits et litiges découlant de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales et provinciales qui intéressent les Autochtones. Il représente de plus des Autochtones dans des causes touchant le droit familial et la protection de l'enfance.

Le secrétaire général

John Hucker

John Hucker a étudié à l'Université du pays de Galles, à la London School of Economics et à la Faculté de droit de Yale. Il est un avocat et procureur autorisé à pratiquer le droit en Ontario. Il est secrétaire général de la Commission canadienne des droits de la personne depuis 1988. M. Hucker a auparavant occupé des postes dans la haute fonction publique du Canada. Avant son entrée dans l'administration fédérale, M. Hucker a enseigné le droit dans des universités du Canada, des États-Unis et des Antilles.

Structure de la Commission

Constituée en 1977, la Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein et d'au plus six commissaires à temps partiel. Le président et le vice-président sont nommés pour un mandat d'une durée maximale de sept ans, et les autres commissaires, pour au plus trois ans. À la fin de l'année, la charge de vice-président et deux postes de commissaires à temps partiel étaient vacants.

Sous la direction générale de la présidente, le *secrétaire général*, à titre de chef des opérations, est responsable des activités de la Commission à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux.

Le *Secrétariat exécutif* donne des conseils et offre des services administratifs aux bureaux de la direction. Il coordonne les réunions de la Commission et la préparation des documents d'information, prête assistance au Comité de la haute direction et gère la correspondance des cadres supérieurs. Il s'occupe aussi de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels.

La *Direction des services juridiques* conseille la présidente, les commissaires et le personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les litiges portés devant les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne.

Le *Secteur des opérations* comprend la *Direction des normes et des autres voies de recours*, la *Direction des enquêtes* et la *Direction de la parité salariale*. Le secteur est chargé de la médiation, des enquêtes et des services de conciliation visant les plaintes, y compris celles touchant la parité salariale, ainsi que du suivi des règlements. Il assure également le contrôle de la qualité des dossiers soumis à la Commission, forme le personnel chargé du traitement des plaintes et établit des normes de rendement et des politiques opérationnelles. La *Direction de la promotion des droits de la personne,* qui compte du personnel à l'administration centrale et dans les six bureaux régionaux de la Commission, fait également partie du *Secteur des*

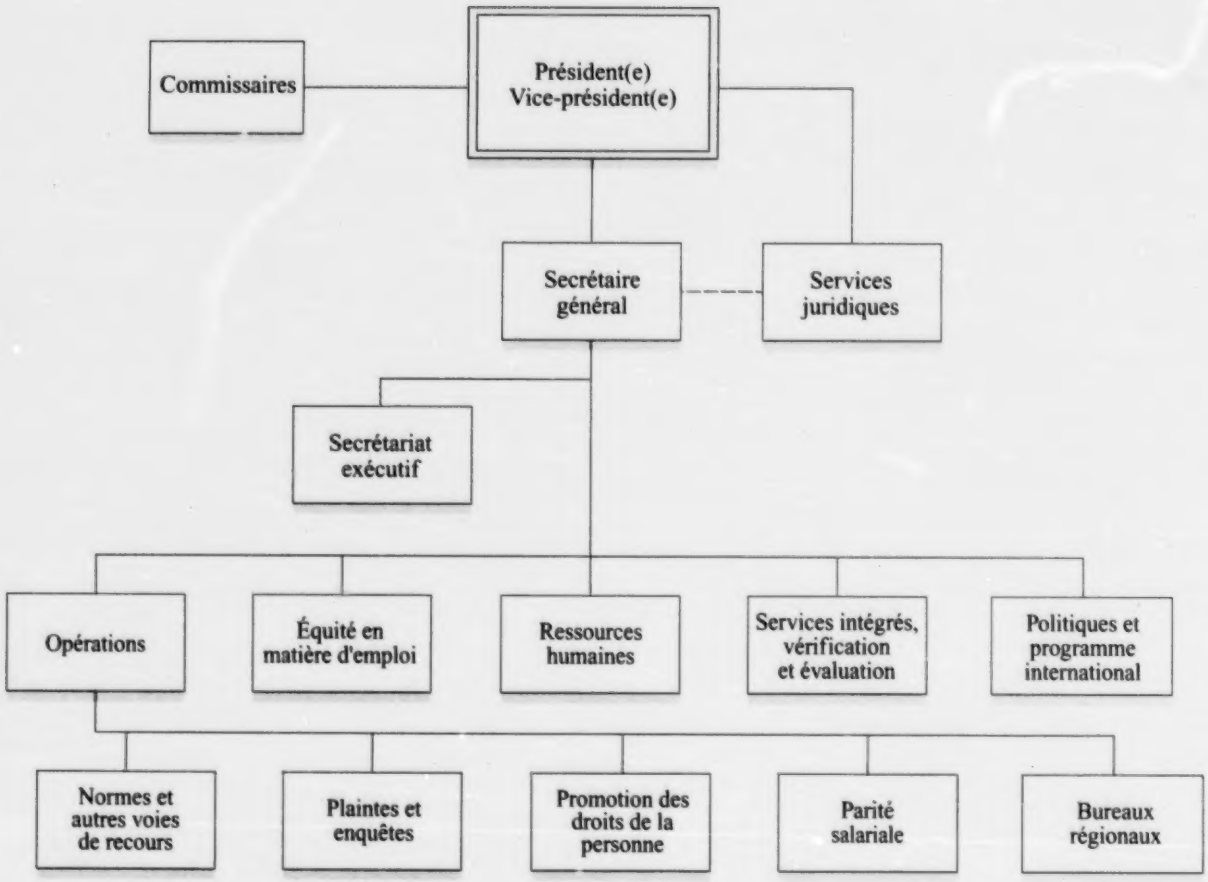
opérations. Elle met en œuvre des programmes visant à promouvoir les principes de l'égalité et à mieux faire connaître au public la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que les activités de la Commission. Elle est aussi responsable des relations avec les médias et des services de rédaction-révision. Les *bureaux régionaux* s'occupent des activités de sensibilisation et de liaison avec les groupes communautaires, les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. Ils constituent le premier point de contact des personnes qui souhaitent porter plainte pour discrimination. Le personnel régional collabore au processus de traitement des plaintes en jouant un rôle actif de l'accueil aux enquêtes.

La *Direction des politiques et du programme international* est responsable de l'élaboration des politiques, de la planification et de l'aide à la recherche. Elle suit de près les dossiers liés aux droits de la personne et facilite, par ses énoncés de politique, ses lignes directrices et ses rapports de recherche, les décisions de la Commission et le travail des directions opérationnelles. Elle coordonne aussi les activités de la Commission à l'appui des institutions œuvrant pour les droits de la personne à l'étranger.

La *Direction générale de l'équité en matière d'emploi* effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs public et privé, pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La *Direction des ressources humaines* offre des services de soutien pour ce qui concerne la dotation, la classification, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la formation, la planification des ressources humaines et les langues officielles ainsi que la santé et la sécurité.

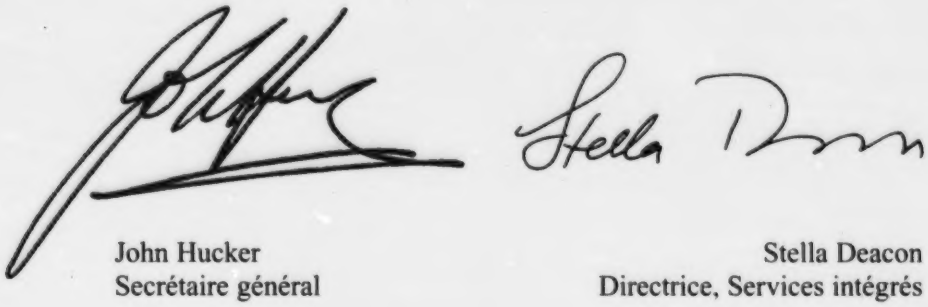
La *Direction des services intégrés* fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des biens, finances, informatique, gestion de l'information et services de bibliothèque. Elle est également chargée des activités de planification et d'examen de la Commission.



État financier

L'état financier qui suit a été dressé selon les exigences et normes de présentation établies par le receveur général du Canada, ainsi que selon les principales conventions comptables.

L'information financière contenue dans les états ministériels, dans le *Rapport sur les plans et les priorités* ou ailleurs dans les *Comptes publics du Canada* est conforme à cet état financier, sauf indication contraire. Certains éléments d'information présentés ci-dessous se fondent sur les meilleurs jugements et estimations de la gestion, qui tiennent dûment compte de leur importance relative.



John Hucker
Secrétaire général

Stella Deacon
Directrice, Services intégrés

Commission canadienne des droits de la personne
État des résultats d'exploitation
Exercice clos le 31 mars
(en milliers de dollars)

Secteur de service	2001-2002 Prévisions	2000-2001 Résultats réels
Plaintes	11 522	**9 928**
Services intégrés	4 538	**4 072**
Promotion des droits de la personne	3 475	**3 396**
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	2 536	**2 211**
Total du crédit utilisé	**22 071**	**19 607**
Plus : Coût des services fournis par des ministères	2 360	**2 119**
Total des coûts d'exploitation	**24 431**	**21 726**

Les notes qui suivent font partie intégrante de l'état des résultats d'exploitation.

Notes sur l'état des résultats d'exploitation

Autorisation, mandat et activités

La Commission canadienne des droits de la personne a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission a pour mandat de décourager et de réduire les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : instruire les plaintes fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer du respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation publique; et travailler en étroite collaboration avec les divers ordres de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

Les dépenses de la Commission sont financées au moyen d'un crédit parlementaire annuel.

Principales conventions comptables

L'état des résultats d'exploitation a été dressé conformément aux exigences et aux normes de présentation établies par le receveur général du Canada avant le 1er avril 2001. Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) **Comptabilisation des dépenses**
Toutes les dépenses engagées pour les biens reçus et les services rendus jusqu'au 31 mars sont comptabilisées selon la convention comptable des Créditeurs à la fin de l'exercice (CAFE) du gouvernement.

b) **Achat d'immobilisations**
Les immobilisations sont imputées aux dépenses de fonctionnement l'année de leur acquisition.

c) **Services fournis gratuitement par des ministères**
La valeur estimative des services fournis gratuitement par des ministères est comprise dans les dépenses de fonctionnement et représente principalement les coûts liés à la location des locaux et à la contribution aux régimes d'assurance des employés.